

FRANCÉLIA DE JESUS UCHÔA PAIVA

**ASPECTOS SÓCIO - JURÍDICOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
LOCAL DE TRABALHO : SUAS RELAÇÕES COM O
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Florianópolis-SC

2006

FRANCÉLIA DE JESUS UCHÔA PAIVA

**ASPECTOS SÓCIO - JURÍDICOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
LOCAL DE TRABALHO : SUAS RELAÇÕES COM O
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Dissertação apresentada ao curso de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientadora: Prof. Dr^a. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira.

Florianópolis

2006

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Francélia de Jesus Uchôa Paiva

**ASPECTOS SÓCIO-JURÍDICOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
LOCAL DE TRABALHO : SUAS RELAÇÕES COM O
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Dra. Olga Maria Boschi de Oliveira
Professora Orientadora

Dr. Orides Mezzaroba
Coordenador do CPGD/CCJ/UFSC

Florianópolis

2006

Francélia de Jesus Uchôa Paiva

**ASPECTOS SÓCIO- JURÍDICOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO
LOCAL DE TRABALHO : SUAS RELAÇÕES COM O
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Direito junto ao Curso de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de
Santa Catarina pela Banca Examinadora formada por:

Prof^a.Dr^a Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira – Presidente/UFSC

Prof.Dr. Gilberto Stürmer – Membro/PUC/RS

PROF^a.DR^a.Josiane Rose Petry Veronese – Membro/UFSC

Florianópolis, SC, 14 de fevereiro de 2006.

Dedicatória:

Às mulheres, mesmo as anônimas, que procuram derrubar tabus organizacionais, forçando a sociedade a reconhecer o seu espaço, valorizando-as, sobretudo em ambientes tipicamente de domínio masculino, pois não é suficiente uma pessoa ter a liberdade; antes, é preciso que ela saiba ser livre, mas para merecer e, mais ainda conservar, essa liberdade deve lutar constantemente, sob pena do Estado Democrático de Direito que garante a liberdade de todos e de cada um, perca sua razão de ser.

Agradecimentos:

Aos meus pais MARIA e FRANCISCO, por toda uma vida dedicada aos filhos e por ensinarem-me que o respeito ao outro é a pedra de toque de toda convivência com os semelhantes.

Ao esposo companheiro e amigo RONALDO, com quem administro um casamento de 21 anos, pela tolerabilidade e apoio irrestrito, mas nem por isso deixa de ser um machista disfarçado de liberal,

Aos filhos NATASHA, NICOLE e RONALDO PAIVA FILHO, pela (in) compreensão das horas, dias e noites de ausência, fazendo-me ver que lhes faço falta,

Às amigas VERA e MIRLEIDE, pelo apoio e amizade que se estreitou ao longo da realização desta dissertação,

À minha orientadora, Professora Dr^a. OLGA que, como trabalhadora, tornou categórica a premissa de que a mulher pode ter competência profissional sem ser insensível aos que a circundam, diante de toda presteza pelos conhecimentos seguros dispensados a esta mestranda.

À Universidade Federal de Santa Catarina por realmente implementar a pesquisa e a extensão universitária por meio deste Mestrado Interinstitucional, (MINTER/MANAUS), e de seu respeitável corpo docente: Dr. Antônio Carlos Wolkmer, Dra. Cecília Caballero Lois, Dr. Horácio W. Rodrigues, Dr. José Rubens Morato Leite, Dr. Luiz Otávio

Pimentel, Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, Dr. Orides Mezzaroba, Dr. Rogério Silva Portanova, Dr. Sérgio Urquhart de Cademartori e Dr. Welber Oliveira Barral.

Por fim, mas longe de ser considerado o último, porque Dele tudo parte, agradeço a DEUS que nunca me abandona, tornando minha fé inabalável e inarredável em todos os momentos.

Convocar as mulheres a se comprometerem com uma ação política que rompe com a tentação da revolta introvertida de pequenos grupos de solidariedade e ajuda mútua, por mais necessários que estes sejam nas vicissitudes da vida diária, na casa, na fábrica, ou no escritório, [...] É desejar que elas saibam trabalhar para inventar e impor, [...] formas de organização e de ação coletivas e armas eficazes, simbólicas, sobretudo, capazes de abalar as instituições estatais e jurídicas, que contribuem para eternizar sua subordinação.

Pierre Bourdieu

RESUMO

O presente trabalho analisa o assédio sexual, mais especificamente no local de trabalho com gênese na dominação masculina. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com suporte bibliográfico-histórico fundamentada na Convenção da Organização das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, aprovada pela Organização dos Estados Americanos e na pesquisa “A mulher brasileira nos espaços público e privado”, da Fundação Perseu Abramo, e ainda nas normas da Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego. Comenta-se sobre casos que trazem à tona, a realidade da maioria das mulheres num ambiente de trabalho hostil e o subsequente constrangimento a que é submetida para prestar favores sexuais, caso contrário vivem na iminência de perder o emprego. Por conta disso advoga-se sobre uma política de prevenção do assédio sexual, via procedimentos reclamatórios eficazes, gerador de posturas profissionais que assegurem a não-violência e a não-discriminação contra a mulher trabalhadora, fatores seculares que vilipendiam a sua dignidade humana no trabalho; para ao final, concluir que apesar das conquistas significativas obtidas pelas mulheres, elas são incompletas, dado o sistema de exclusão nos locais de trabalho. O assédio sexual na esfera penal é penalizado com detenção de 1 a 2 anos, e na esfera trabalhista a responsabilidade objetiva ou subjetiva do empregador, dependerá da modalidade de assédio sexual, que independente de sua modalidade afeta a todos os envolvidos no processo laboral. Sobreleva-se que a frequência com que ocorre o assédio sexual não é a mesma com que se dá a denúncia pela parte assediada, destarte, defende-se o instituto da arbitragem, na forma de tribunais comunitários, como meio de equilíbrio entre os interesses da classe trabalhadora e da classe patronal.

Palavras-chaves: Assédio sexual. Dominação masculina. Constrangimento sexual. Violência de gênero. Discriminação. Local de trabalho. Dignidade humana.

ABSTRACT

The present work analyzes the sexual siege, more specifically in the workstation with gênese in the masculine domination. Bibliographical-description is about a qualitative research, with support based on the Convention of the Organization of the Nations Joined on the Elimination of All the Forms of Discrimination against the Woman and on the Inter-American Convention To prevent, To punish and To eradicate the Violence against the Woman, approved for the Organization of the American States and in the research "the Brazilian woman in the spaces public and private", of the Foundation Perseu Abramo, and still in the norms of the Commission of Equal Chances of Job. It is commented on cases that bring to tona the reality of the majority of the women in an environment of hostile work and the subsequent constaint the one that is submitted to give sexual favors, contrary case lives in the imminence to lose the job. For account of this it is advocated on one politics of prevention of the sexual siege, saw efficient procedures reclamatórios, generating of professional positions that assure the not-violence and the not-discrimination against the diligent woman, secular factors that they slander its dignity human being in the work; for to the end, to conclude that despite the significant conquests gotten by the women, them they are incomplete, given the system of exclusion in the workstations. The sexual siege in the criminal sphere is penalizado with detention of 1 the 2 years, and in the working sphere the objective or subjective responsibility of the employer, will depend on the modality of sexual siege, that independent of its modality affects to all the involved ones in the labor process. Sobreleva that the frequency with that occurs the sexual siege is not the same one with that if gives the denunciation for the assediada part, destarte, defends the institute of the arbitration, in the form of communitarian courts, as half of balance enters the interests of the diligent classroom and the patronal classroom.

Word-key: Sexual siege. Masculine domination. Sexual constaint. Sort violence. Discrimination. Workstation. Human being dignity.

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT	9
INTRODUÇÃO	12
 CAPÍTULO I - O COMPORTAMENTO SEXUAL HUMANO E SUAS	
VICISSITUDES HISTÓRICAS	20
1.1 A moral sexual dos antigos	20
1.2 A cosmovisão ocidental de conteúdo sexual.....	22
1.2.1 A moral sexual no Brasil	25
1.3 O <i>Jus Primae Noctis</i>	28
1.4 Sexualidade e poder na atualidade	33
1.5 O assédio moral e/ou assédio em local de trabalho	43
1.6 Assédio moral e assédio ambiental	62
 CAPÍTULO II – DO ASSÉDIO SEXUAL.....	
2.1 A proteção contra o assédio sexual nos demais estados brasileiros	73
2.2 O assédio sexual no âmbito penal	80
2.3 O assédio sexual na esfera trabalhista	88
2.3.1 Modalidades de assédio sexual	96
2.3.2 Reclamações trabalhistas de assédio sexual e a ação indenizatória	97
por dano moral	
2.3.3 A competência da Justiça do trabalho em ação indenizatória por	
danos morais em decorrência de assédio sexual	106
2.3.4 A arbitragem em caso de assédio sexual	107
2.3.5 A indústria das indenizações milionárias e a prevenção do assédio	110
sexual nas empresas	
 CAPÍTULO III – A PLURIOFENSIVIDADE DO ASSÉDIO SEXUAL E SUA	
RELAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	114
3.1 Os costumes	115
3.2 A liberdade sexual	116
3.3 A não-discriminação nas relações de trabalho	124
3.3.1 Os estereótipos	125
3.3.2 O preconceito	128
3.3.3 A discriminação	129

3.3.3.1 Modalidades de discriminação	130
3.4 As medidas de proteção ao trabalho da mulher	133
3.4.1 A proteção no Brasil	136
3.5 O princípio da (in)dignidade da pessoa humana: o que o assédio sexual tem a ver com isso	141
CONCLUSÃO	153
REFERÊNCIAS	160
ANEXOS	175
APÊNDICES	193

INTRODUÇÃO

O tema do respectivo trabalho circunscreve-se na pesquisa do assédio sexual, delimitada no estudo dos seus aspectos sócio-jurídicos no local de trabalho e suas relações com o princípio da dignidade humana.

O trabalho de pesquisa visa responder de que maneira a manifestação do assédio sexual no local de trabalho fere o princípio da dignidade humana, a liberdade e a igualdade da mulher no ambiente de trabalho, especificamente no caso das trabalhadoras das empresas do Parque Industrial de Manaus, Am que agrega atualmente 436(quatrocentas e trinta e seis empresas). Manaus possui uma população de mais de um milhão e meio de habitantes e desenvolveu-se a partir da implantação da Zona Franca de Manaus, por meio da Lei n. 3.173, de 6-6-1957, alterada pelo Decreto-Lei n. 28-2. 1967, ao determiná-la como uma área de livre comércio de importação e exportação e de incentivos fiscais especiais, visando à criação de um centro industrial, comercial e agropecuário auto-sustentável, no seio da Amazônia Ocidental.

A hipótese levantada na pesquisa propugna pelo assédio sexual como uma forma de discriminação e violência contra a mulher, devido a não-aceitação

tolerante dos valores dos grupos diferentes e da constatação dos processos de segregação de indivíduos e grupos. Destarte, na fundamentação teórica e conceitual serão observadas diversas variáveis, com destaque para o assédio sexual (formas e modalidades); local de trabalho; princípios fundamentais; discriminação (contra a mulher), intolerância à diferença e diversidade.

Por sua vez, a escolha sobre o respectivo tema que mostrar que as mulheres por medo de perderem seus empregos, sujeitam-se a trabalhar num ambiente de trabalho hostil e desagradável, aprisionada física, psicológica e/ou moralmente.

Tal fenômeno tem acentuado-se nas empresas, dado o inevitável e crescente ingresso da mulher no mercado de trabalho em áreas consideradas tipicamente masculinas, o que torna o tema justificado, pois como maiores vítimas de violações dos direitos humanos, ao lado das crianças, as mulheres são discriminadas em razão dos baixos salários, do nível educacional, da violência doméstica, entre outros. Tal situação demonstra o desrespeito aos direitos à igualdade, à liberdade, à dignidade e honra da pessoa humana.

Diante do reconhecimento da prática do assédio sexual pelo empregador ou seu representante, que na condição de superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constrangem alguém, no caso, à trabalhadora, para obter vantagem ou favorecimento sexual, o ordenamento jurídico brasileiro introduziu este delito em 15 de maio de 2001 pela Lei n. 10.224, cuja tipificação legal foi incluída no Código Penal, no art. 216-A, com a previsão de pena de detenção, de um a dois anos.

Dentre os objetivos propostos no presente trabalho, pretende-se examinar de forma crítica, o significado do conceito de assédio sexual historicamente construído; discutir as formas de manifestação desse fenômeno social; estabelecer critérios que caracterizem o assédio sexual na sociedade brasileira e desse modo contribuir para que os direitos humanos das mulheres, no tocante à igualdade, liberdade, intimidade, dignidade e honra sejam respeitados.

Decerto, um dos desafios será o de caracterizar os aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual, presentes nas relações de trabalho entre empregadores e empregadas de empresas do Pólo Industrial de Manaus (PIM), devido ao tempo, já que a produção não pode parar, e ao medo das pessoas prestarem qualquer informação, mesmo que no questionário não conste qualquer identificação da trabalhadora.

O estudo em questão parte da concepção que norteia os estudos de gênero, entendido como a alusão aos padrões adquiridos de comportamento e ação e, fundamentam-se no tratamento do capitalismo e do patriarcado, como sistemas autônomos, mas interdependentes e, por assim dizer, ajudam-se mutuamente para a realização de sua reprodução, quando se percebe que o patriarcado, sob novas roupagens, continua permeando as formações sócio-econômicas, e insiste na tipificação política de subordinação do gênero feminino ao gênero masculino, e faz com que os recursos materiais e simbólicos, como por exemplo, as rendas, a riqueza e o poder, sejam discrepantemente distribuídos entre homens e mulheres.

Percebem-se sinais inequívocos dos significativos avanços sucedidos com a mulher brasileira nas últimas quatro décadas. Essas transformações provocam, certamente, rupturas e, por sua vez, incertezas e medos. Vive-se, atualmente, na era do medo: medo de perder o emprego, medo de não se arranjar outro emprego, medo da fome, da morte (física, espiritual, social, civil e etc.). Essa cultura do medo aprisiona as pessoas, mesmo aquelas que aprenderam a serem críticas.

Vive-se com medo de não se ter segurança jurídica e mais ainda, tem-se medo de injustiças. Muitos casais têm até medo de que seu bebê nasça mulher, pelo fato de que, secularmente, esta sempre foi discriminada. Aquele que comanda se agrilhoa sobre o manto do poder e dissemina o medo, praticando assim, um verdadeiro acinte aos direitos fundamentais e garantias basilares do cidadão livre, assim denominado aquele que deseja tornar-se um sujeito ativo numa democracia participativa.

O respeito ao princípio da dignidade humana no trabalho, alçado à condição de princípio fundamental, encontra-se em letargia. Esse princípio deveria estar inserto na consciência de todos, pois fundamentalmente o que une todas as consciências são as suas qualidades de ser ímpar, indissociável e inesgotavelmente receptiva.

Ocorre que a consciência -individual e coletiva- está fragmentada. A identidade do ser humano é cada vez mais problemática: Empregado, patrão, trabalhador autônomo, pai, filho, amigo, amante, marido, mulher, homem. Nada é

simples quando se é obrigado a admitir que essa consciência seja resultante do modo de organização da sociedade, da qualidade da produção e da reprodução da cultura.

A sociedade brasileira interconectada com a economia global vive a tendência irreversível do mercado, qual seja a de que cada um trabalhe para otimizar sua situação coordenando-se com os outros. Por conseguinte, a aspiração pessoal pela realização é um dos aspectos de uma única ampliação da liberdade.

Nesse sentido, não se pode olvidar sobre o papel que legisladores, juízes e advogados devem realizar: o de serem árbitros, conselheiros, enfim, julgadores cada vez mais necessários, pois estes são os especialistas das regras do jogo, que estabelecem que todo mundo deva dispor da liberdade de buscar inteligentemente seu interesse.

A igualdade entre todos meramente formal, faz com que a razão maior da realização deste estudo, seja a de propiciar, ainda que teoricamente, um espaço para a reflexão sobre a necessidade de se operacionalizar a mudança dessa igualdade formal para a igualdade material ou substantiva, no tocante às condições no local de trabalho da mulher. Acredita-se que já é uma tentativa de se perder o medo.

A compreensão do significado de assédio sexual se remete à necessidade de se articular o respectivo conceito por um lado, ao processo de consolidação dos

direitos humanos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos; por outro, ao processo sempre crescente, de inserção da mulher no mercado de trabalho.

Por tudo isso, a abordagem sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho quer sugerir algo além do instigante tema do sexo, uma vez que por trás deste existe algo muito mais preocupante: o poder nas relações laborais e o ônus de suas conseqüências econômicas, emocionais e culturais para o assediado, para o assediador e para a própria empresa. Por esse motivo, propugna-se pelo tratamento da questão do assédio sexual no âmbito trabalhista por meio do instituto da Arbitragem. Contudo, para que haja um equilíbrio nas relações antagônicas entre empregador e empregado, a arbitragem deve se dar nos moldes dos tribunais comunitários.

Utilizou-se como método de abordagem o indutivo para justificar os conceitos de dignidade humana, liberdade e igualdade, discriminação, e intolerância à diferença e diversidade, e o método de procedimento monográfico no tratamento do assédio sexual nas empresas do Pólo Industrial de Manaus. As técnicas de pesquisa utilizadas foram as pesquisas bibliográfica e documental. Para fundamentar a pesquisa foram analisados como amostra exemplificativa vinte e um questionários respondidos por mulheres que trabalham em empresas daquele Pólo Industrial.

A autora recorre ainda à pesquisa de Opinião Pública “A mulher brasileira nos espaços público e privado”, realizada pela Fundação Perseu Abramo, em 2001, abrangendo as cinco regiões brasileiras e considerada a mais completa sobre a

questão da mulher, e comentada por dez autoras, dentre elas, Margareth Rago, Vera Soares, Bila Sorj, Heleieth Saffioti, Mônica Bara Maia.

O trabalho está estruturado em três capítulos, todos atrelados ao tema do assédio sexual no local de trabalho e suas relações como o princípio da dignidade humana no trabalho.

O primeiro capítulo trata do comportamento sexual humano e suas vicissitudes como forma de se identificar o significado de assédio sexual historicamente construído. Nesse capítulo, serão apresentados diversos conceitos sobre lassidão dos costumes, *jus primae noctis* (direito à primeira noite), coação masculina, assédio moral e sexual, violência de gênero, violência simbólica, poder. A fundamentação teórica se valerá do quadro sinótico das oposições pertinentes elaborados por Bourdieu e na pesquisa de Opinião pública da Fundação Perseu Abramo sobre a divisão sexual do trabalho, perfil da violência no Brasil em relação ao assédio sexual dentre outros.

O segundo capítulo contempla a enumeração dos diversos projetos de lei sobre o assédio sexual e as iniciativas legislativas de alguns estados brasileiros que saíram na vanguarda da proteção dessa conduta. Serão portanto analisados, os diversos termos-núcleos do assédio sexual, tais como liberdade sexual, abuso de poder, hierarquia em razão do emprego, cargo ou função, constrangimento, obtenção de favores sexuais, vantagens de natureza sexual. Inclui-se também a discussão doutrinária em torno da incriminação ou não do assédio sexual e o tipo de responsabilidade civil do empregador, do empregado e de terceiros (clientes).

Defende-se ainda, neste tópico, a prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho, para se ratificar o antigo adágio de que prevenir é o melhor remédio.

No terceiro capítulo, apresentar-se-á a análise dos bens jurídicos afetados pela prática de assédio sexual, para demonstrar a sua pluriofensividade e sua relação com os princípios fundamentais, com ênfase no princípio da dignidade humana, baseado no referencial teórico de Kant, Canotilho, e Sarlet. Para se destacar a abordagem sobre os costumes, a liberdade sexual, a não-discriminação nas relações de trabalho e as medidas protetivas do trabalho da mulher, os estereótipos e os preconceitos adota-se os substratos teóricos de Girão, Damásio de Jesus, Teles, Studart, Saffioti, dentre outros.

Este trabalho científico busca, em síntese, fomentar uma discussão sobre a situação das mulheres trabalhadoras em seus locais de trabalho, com a finalidade de compartilhar com outras pessoas a situação que a mulher brasileira enfrenta no seu cotidiano laboral e, mormente o reconhecimento do tema pretende-se suscitar novas reflexões, análises e novos estudos em diversas direções como forma de proporcionar a discussão de alternativas para a superação do problema do assédio sexual que vem se tornando um grave problema trabalhista no Brasil.

CAPÍTULO I – O COMPORTAMENTO SEXUAL HUMANO E SUAS VICISSITUDES HISTÓRICAS

Este capítulo procura mostrar que na Antigüidade o controle das manifestações sexuais, centrado nos princípios mítico-religiosos, contribuiu para o assentamento da ordem e da disciplina nas sociedades ocidentais modernas. Ver-se-á, por um lado, que a religião condenava tudo o que escapasse à moral estabelecida por ela, ou em nome dela, como forma de direcionar a conduta sexual. Por outro, observar-se-á certa tolerabilidade ou até ausência de fiscalização como ocorria em Roma no período da decadência. Com o policiamento ou não dos costumes, uma coisa é certa para GUIMARÃES¹: buscava-se um senso ético para suscitar ordem e disciplina para o controle dos pensamentos mais íntimos da pessoa humana.

1.1 A MORAL SEXUAL DOS ANTIGOS

Pode parecer estranho, começar esta abordagem recorrendo-se à mitologia grega, em especial a figura de Hércules. Todavia, para os propósitos deste estudo é oportuno refletir-se sobre esse mito.

¹ GUIMARÃES, Isaac Sabbá. Direito Penal Sexual. Fundamentos & fontes. Curitiba/PR: Juruá, 2003, p. 17.

Hércules sentindo que estava na hora de enfrentar a vida adulta e pensar sobre seu futuro, deixou sua localidade e seu povo, com o objetivo de descobrir o rumo certo ou errado de sua vida, utilizando-se dos poderes próprios dos semi-deuses da época. Nessa caminhada pela vida, encruzilhou-se subitamente com duas mulheres de estaturas altas. BETTELHEIM² esclarece que uma era linda, vestindo uma túnica branca, porte digno e olhar cheio de pudor. Era a virtude. A outra era igualmente linda, só que mais esguia e sedutora, cujo olhar era muito cativante. Esta era o prazer. A mitologia grega é pródiga em exemplos que destacam o valor ético em matéria sexual. Um bom exemplo refere-se à conduta virtuosa de Penélope. Esta quando optou por casar-se com Ulisses, o príncipe-herói da guerra de Tróia, levantou a bandeira do pudor mantendo-se, por longos anos, reticente aos assédios dos demais pretendentes.

GUIMARÃES ao analisar a conduta sexual dos antigos afirma:

[...] esta verdadeira caixa de Pandora talvez encere traços de uma moral sexual dos antigos, que valorizava o pudor da mulher muitas vezes exaltada à condição de ser divino e casto, e que guardava terríveis penas para quem transgredisse certos limites, como a loucura que recaiu sobre Édipo.³

Para GIDDENS a virtude “[...] tem sido definida em termos da recusa de uma mulher em sucumbir à tentação sexual [...]”⁴, de não ceder ao hedonismo, ou seja, à tentação do prazer permanente e fácil representado pelos bens materiais e sensações.

² BETTELHEIM, Bruno. **A Psicanálise dos contos de fadas**. Trad. Arlene Caetano. São Paulo: Paz e Terra, 1992, p. 16.

³ GUIMARÃES, 2003, p. 20.

⁴ GIDDENS, Anthony. **A transformação da intimidade: sexualidades, amor e erotismo nas sociedades modernas**. São Paulo: Unesp, 1993, p.16.

Não obstante, é preciso se dizer que tanto a história grega como a romana, deixaram legados do afrouxamento da moral sexual no período de decadência de suas culturas. Por conseguinte, o sistema social e por sua vez, o policiamento da moral rachou. A História registra que passaram a ser comuns, cenas de orgias sexuais, de estupros e de pedofilia no dia-a-dia da sociedade romana, então decadente.

Na ilação de GUIMARÃES “a moral sexual dos gregos e romanos não chegava, ao que nos parece, a formar um coeso e rígido código de ética capaz de provocar a reação do grupo social”⁵. *Pari passu*, este mesmo autor preleciona que a cultura judaica adotará um rígido código de conduta sexual, que será a própria razão de ser da sua ética religiosa. Desse modo, os preceitos sobre a vida sexual provocam reflexos na ordem familiar e jurídica judaica, assentando uma unidade harmoniosa e apta para a determinação da ordem e disciplina da organização social judaica.

Destarte, pode-se dizer que os preceitos da vida sexual dos judeus, consubstanciados no Torá e sistematizados pelo direito talmúdico se distinguiram da moral sexual greco-romana.

1.2 A COSMOVISÃO OCIDENTAL DE CONTEÚDO SEXUAL

Na cultura ocidental estão inseridos aspectos judaico-cristãos. É inegável a influência da Lei escrita judaica (Torá) no desenvolvimento do cristianismo, embora apresentem controvérsias dogmáticas, quando “Jesus acaba por ser um grande

⁵ GUIMARAES, 2003, p. 24.

crítico dos dogmas do judaísmo”⁶, demonstrando uma ruptura radical dos preceitos éticos judaicos ao não admitir preconceitos contra as mulheres. Isso fica evidenciado na conversa de Jesus Cristo com uma samaritana e prostituta⁷ e também pela passagem em que ele salva uma adúltera da pena de apedrejamento.

Portanto, o cristianismo amenizará o tratamento em relação à mulher, propugnando, às vezes, uma complacência e por reconhecer no homem um caráter de dignidade a diferenciá-lo dos outros seres. Nas epístolas de São Paulo consta uma remissão ao princípio da igualdade, que por sua vez assenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana, ao observar-se o que se segue: “Não há judeu nem grego; não há servo nem livre; *não há macho nem fêmea*; porque todos vós sois um, em Jesus Cristo”⁸. (o grifo não consta no original).

Entretanto, o trabalho dos escolásticos⁹ da Idade Média, sobretudo após São Tomás de Aquino, se resumiu num espetacular jogo verbal – memorização de definições, fórmulas dogmáticas e sagradas determinadas de modo autoritário –, ministrado nas próprias universidades católicas. Para NUNES a escolástica, em síntese, foi:

[...] clerical, dogmática, autoritária, conservadora, apologética, isto é, em defesa da fé e moralista.[...]A igreja faz com a filosofia e a teologia a explicação ideológica, a ‘supra-estrutura’ medieval, o imaginário social das elites e, através do medo e da superstição, o enquadramento do povo.¹⁰

⁶ GUIMARÃES, 2003, p. 24.

⁷ Cf. S. João cap. 4, vers. 7.

⁸ Cf. Epístola aos Gálatas, cap. 3 vers. 28.

⁹ A escolástica é a filosofia cristã desenvolvida a partir do século IX, cujo apogeu se deu no século XIII e início do século XIV, ocasião em que entrou em decadência. Nessa escola destaca-se Santo Tomás de Aquino que em sua obra “Suma Teológica” e em outras preconizava um forte sistema filosófico, propugnando que “a razão deve servir à fé”.

¹⁰ NUNES, 1999, p. 59

Essa cosmovisão ocidental irá influenciar a ótica da fenomenologia sexual, de modo a elaborar uma consciência referente às questões associadas aquele domínio, embora suscite a criação de formas de controle e de repressão no tocante às expressões sexuais. É certo que certas vicissitudes do ser humano encontram-se tão somente em estado potencial suas naturais orientações, inibem o seu surgimento e perturbam a capacidade ética. Daí que a Idade Média e a Contemporânea registram uma história de lassidão dos costumes, conforme se recolhe da providencial lição de FOUCAULT

As práticas não procuravam o segredo; as palavras eram ditas sem reticência excessiva e, as coisas, sem demasiado disfarce; tinha-se com o ilícito uma tolerante familiaridade. Eram frouxos os códigos da grosseria, da obscenidade, da decência, se comparados com os séculos XIX. Gestos diretos, discursos sem vergonha, transgressões visíveis, anatomias mostradas e facilmente misturadas, crianças astutas vagando, sem incômodo nem escândalo, entre risos dos adultos: os corpos ‘pavoneavam’.

¹¹

Esse pavoneamento, isto é, exhibir-se com vaidade, toca a cultura brasileira em particular, a começar pelo carnaval “definido como a liberdade e como possibilidade de viver uma ausência fantasiosa e utópica de miséria, trabalho, obrigações, pecado e deveres”¹², cujo gênero de música remete para a sedução ostentada por meio da gesticulação erotizada e “encoraja o proibido, o interdito e o imoral”¹³. Diante dessa aparente permissividade carnavalesca pergunta-se: “Para onde vai tanto sexo? Para as fantasias que trabalhadores carregam consigo para dentro das fábricas e dos escritórios, imaginado as colegas sumariamente vestidas [ou nuas mesmo] e a empresa como um grande carro alegórico?” ¹⁴.

¹¹ FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade**: A vontade de saber. 14. ed., traduzido por Maria Thereza da Costa Albuquerque e J.A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro: Graal, 2001, p. 9.

¹² DAMATA, Roberto. **O que faz o Brasil Brasil?** 2. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1983, p.73.

¹³ DAMATA, 1983, p. 73.

¹⁴ COSTA, Sílvia General da. **Assédio Sexual**. Uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995, p. 64.

Diante desses questionamentos cabe uma incursão sobre a moral sexual no cotidiano brasileiro.

1.2.1 A moral sexual no Brasil

VAINFAS ao discorrer sobre a vivência dos europeus antes de chegarem ao Brasil, afirma que eles usufruíam de uma ambiência um tanto tolerante em relação a certas práticas, uma vez que “A Europa convivia bem com a nudez, com exposição do corpo despido [...]. No Brasil colônia, as coisas não se passavam de forma diversa” ¹⁵.

Portanto, a história do Brasil colonial igualmente registra uma debilidade nos costumes. As condutas típicas de abuso sexual refletiam a atitude dos colonizadores europeus sobre a população nativa e escrava negra. Essa “praxe” dos senhores de engenhos, espelhava o seu domínio por meio da “aceitação” pelos escravos.

FREIRE, considerado o primeiro professor de sociologia no Brasil, é referência até mesmo internacional com a sua clássica obra “Casa-grande & Senzala”, na qual trata sobre a lassidão dos costumes, atribuída ao caráter do colonizador português que “foi se misturando gostosamente com mulheres de cor, logo ao primeiro contato e multiplicando-se em filhos mestiços...” ¹⁶.

¹⁵ VAINFAS, Ronaldo. **Moralidades brasílicas**: História da vida privada no Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1997, v. I, p. 263-264.

¹⁶ FREIRE, Gilberto. **Casa-grande & Senzala**. 23. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1984 p. 9.

Sobreleva ressaltar que essa miscigenação ensejada pela lassidão dos costumes atendia aos interesses dos colonizadores, no que se refere à ocupação territorial e populacional, pois.

A ermos tão mal povoados, salpicados, apenas, de gente branca, convinham superexcitados sexuais que aqui exercessem uma atividade genésica acima da comum, proveitosa talvez, nos seus resultados, aos interesses políticos e econômicos de Portugal no Brasil.¹⁷

É possível afirmar-se que os europeus viviam praticamente num estado de “quase intoxicação sexual”, tomando-se aqui, por empréstimo a expressão freireana, traduzida ironicamente na seguinte passagem da respectiva obra:

O europeu saltava em terra escorregando em índia nua; os próprios padres da Companhia precisavam descer com cuidado, senão atolavam o pé em carne. Muitos clérigos, dos outros, deixaram-se contaminar pela devassidão. As mulheres eram as primeiras a se entregarem aos brancos, as mais ardentes indo esfregar-se nas pernas desses que supunham deuses. Davam-se aos europeus por um pente ou um caco de espelho¹⁸.

Reforçando-se o tom irônico usado por Freire, dir-se-ia que esse “estado de graça sexual” do europeu fica muito bem caracterizado no filme brasileiro “Xica da Silva”, de Cacá Diegues, lançado na década de 70. Francisca da Silva era filha do relacionamento extraconjugal do português Antonio Caetano de Sá e da escrava Maria da Costa. A história de Chica da Silva se tornou pública primeiramente com a obra “Memórias do Distrito Diamantino” de autoria do advogado Joaquim Felício dos Santos, que a descreveu negativamente como uma “mulata alta, corpulenta, boçal e careca”¹⁹.

¹⁷ Idem, Ibidem, p. 21.

¹⁸ Idem, Ibidem, p. 93.

¹⁹ Filme *Xica(sic)* da Silva, 1970, produzido por Cacá Diegues. Sinopse. Disponível em <<http://www.cineplayes.com/filme>>. Acesso em 2-nov. 2004.

Mas há quem refute essa versão. Trata-se de FURTADO²⁰, historiadora que atesta, por meio de documentos e análise do comportamento de Chica da Silva que há uma contradição sobre a personalidade dessa mulher. De acordo com seu estudo, a própria estabilidade do casamento com um nobre branco, o fato dela freqüentar a elite e todas as irmandades brancas do Tijuco e por estar enterrada no cemitério da Igreja de São Francisco de Assis (destinado aos brancos ricos), comprovam que ela era uma mulher que se comportava de acordo com os padrões morais e sociais da época. “Caso contrário, seria impossível que Chica tivesse esses privilégios”²¹, reforça a pesquisadora.

Se, no Brasil, havia a permissividade dentre os colonizadores para praticarem um comportamento lascivo; na Europa, sobretudo na época pré-vitoriana, não era diferente. Por analogia, constata-se a tolerabilidade quanto ao incrível costume do *jus primae noctis*, ou seja, o direito à primeira noite, a ser comentado a seguir.

1.3 O *JUS PRIMAE NOCTIS*

²⁰ Júnia Furtado é autora do estudo que contesta o mito de Chica da Silva após analisar o seu comportamento por meio de várias fontes documentais da época, tais como certidão de batismo, carta de alforria, títulos nobiliárquicos concedidos aos seus filhos, dentre outros aspectos do século XVIII em que se insere Chica da Silva. Esta professora e historiadora examinou a vida de Chica da Silva por um ano para o projeto Pólo de Integração da Universidade Federal de Minas Gerais –UFMG no Vale do Jequetiinhonha. Seu trabalho foi premiado pelo concurso 8º Dotação em Pesquisa sobre Mulher e Relações de Gênero, promovido pelas fundações Ford e Carlos Chagas.

²¹ Pesquisa contesta mito de Chica da Silva. Disponível em www.ufmg.br. Acesso em 22.1.2006.

Para certos autores como, por exemplo, BARROS²², o assédio sexual equivale ao *jus primae noctis*, prática medieval que correspondia ao direito do senhor feudal à primeira noite com a noiva de qualquer de seus camponeses. Esse costume que obrigava também as recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar, era “aceito”, provavelmente, pelo poder de dominação do senhor feudal sobre seus vassalos. Segundo nos informa esta autora, essa prática só foi considerada ilícita, na França, em 1409.

O filme “Coração Valente”, produzido por Mel Gibson, ambientado no século XIII, narra a ação dos soldados ingleses que matam brutalmente a mulher do escocês William Wallace, justamente na sua noite de núpcias em razão de sua mulher não sucumbir aos caprichos sexuais do senhor feudal. O brutal assassinato de sua mulher fomenta no escocês “uma busca por vingança rapidamente transforma-se em uma apaixonada luta pela liberdade de seu país” ²³

Persiste-se na idéia de que o assédio sexual, na verdade é uma nova versão do que se convencionou chamar de coerção e/ou coação masculina (modo primitivo de molestação sexual), cujo fundamento reside num comportamento eminentemente discriminatório do homem ao se achar superior à mulher, por isso a molestava, considerando-a sempre como um objeto disponível, subjugando-a socialmente.

Sabe-se que as relações sociais entre homem e mulher nem sempre foram iguais. No feudalismo medieval, as mulheres tiveram um retrocesso de cerca de

²² BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Revista Genesis**, Curitiba, n. 12, p.489-492, out. 1998.

²³ Filme Coração Valente (EUA,1995). Sinopse. Disponível em <<http://www.cineplayes.com/filme>>. Acesso em 2-nov. 2004.

setecentos anos - considerando-se a evolução social que tinham alcançado no Império Romano - ao voltar a ser um animal doméstico e útil, uma vez que os vencedores tinham direitos a mulheres cativas ou davam-nas como presente uns aos outros. Aqui é oportuno também citar a passagem de um outro filme - “Átila, o Rei dos Hunos”-, quando o líder dos hunos, falou para Átila, à época apenas um guerreiro, que não desejava riqueza alguma, pois já tinha muita, queria tão só “um **animal**, de pêlo vermelho” (grifo meu), para se referir a uma das mulheres que lutava pela defesa de sua aldeia e que foi confiscada como escrava pelas tropas de Átila. É óbvio que obedecendo ao padrão hollywoodiano, esta guerreira, mesmo toda suja e descabelada, era lindíssima e magra, perfazendo o gênero *femme fatale*.

É desnecessário, porém oportuno, reiterar-se que a violência sexual existe desde que o mundo é mundo. Não são poucos os casos de abuso sexual relatados pela história. Um caso ilustrativo é o estupro da virgem Tamar, pelo meio-irmão Amnon. Ambos eram filhos de Davi, mas de mães diferentes. Amomn tinha uma paixão doentia pela bela e radiante Tamar e um ódio exarcebado pelos outros irmãos devido à situação conjugal do pai e por sentir-se rejeitado por eles. Por conta desse sentimento de rejeição, Amomn só pensava em vingança. Para pô-la em prática, planejou uma cilada para Tamar. Fingindo-se de doente pede à irmã que lhe leve algum alimento em seu quarto atraindo-a, desse modo, para seu leito, donde a estupra. Para consumir todo seu ódio, manda que um criado a atire violentamente para fora de seu quarto.²⁴

Diante desse relato bíblico e de tantos outros históricos, é válido considerar-se que a agressividade humana pode ser resultante do instinto violento herdado de nossos antepassados, bem como pode ser gerado por fatores externos (ou

²⁴ Cf. Samuel, 3, 1-22.

situacionais, como denomina a psicologia), que a exemplo pode-se citar: pais agressivos, pessoa vítima de violência na infância, miséria, frustração, injustiça, dependência ao álcool, às drogas e etc., conforme se constata na pesquisa²⁵ da Fundação Perseu Abramo, que reforça o entendimento de que a violência reduz a liberdade de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, no caso o das mulheres, admoestando-as e ultrajando-as física, psicológica e/ou moralmente.

Para TELES e MELO violência significa:

[...] uso da força física, psicológica ou intelectual para obrigar pessoa a fazer algo que não está com vontade; é constranger, é tolher a liberdade, é incomodar, é impedir a outra pessoa de manifestar seu desejo e sua vontade, sob pena de viver gravemente ameaçada ou até mesmo ser espancada ou morta. É um meio de coagir, de submeter outrem ao seu domínio, é uma violação dos direitos essenciais do ser humano.²⁶

VENTURI e RECAMÁN²⁷ comprovam a transversalidade do fenômeno da violência ao perceberem que, em regra os tipos de violência decrescem com o aumento da renda familiar e da escolaridade, conforme os dados obtidos de 27% das mulheres com renda familiar até 2 salários mínimos contra 14% das mulheres com renda familiar até 10 salários mínimos sofrem de agressão explícita. No que se refere às agressões sexuais, no caso de estupro e abuso, oscilam entre 17% a 10% nos seguimentos respectivos. Os casos de ameaças e cerceamento atingem 29% a 16%. Quanto à violência psíquica há um pequeno declínio que vai de 30% para 21%.

²⁵ Refere-se à pesquisa “A mulher brasileira nos espaços público e privado”, envolvendo 2.502 mulheres, entrevistadas nas regiões Norte, Centro-oeste, Nordeste, Sudeste e Sul. A íntegra dessa pesquisa se encontra disponível no *site* www.fpabramo.org.br.

²⁶ TELES, Maria Amélia de Almeida; MELO, Mônica. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2002, p. 15.

²⁷ VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol. **As mulheres Brasileiras no início do século XXI**. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli(Orgs.). *A Mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p.26.

Contabilizando-se as várias modalidades de violência que atingem a mulher, chega-se a uma estatística, que é uma verdadeira exressência:

[...] a cada 15 segundos, uma brasileira é impedida de sair de casa, também a cada 15 segundos outra é forçada a ter relações sexuais contra sua vontade, a cada 9 segundos outra é ofendida em sua conduta sexual ou por seu desempenho no trabalho doméstico ou remunerado²⁸.

Diante dessa verdadeira aberração, é oportuno pensar sobre as razões de tamanha e diversificada violência sofrida pelas mulheres. Para tanto, se recorre mais uma vez a pesquisa da Fundação Perseu Abramo, reproduzida na tabela abaixo ²⁹:

RAZÃO DA VIOLÊNCIA SOFRIDA (espontânea e múltipla, em %)

BRIGA/ DESENTENDIMENTO	35
Ciúme/ ciúme mútuo	21
Porque tinha outra mulher/ por causa de amantes que ele tem na rua	7
Discussão familiar/ divergência de opiniões/ desentendimento familiar	6
DISTÚRBIOS PSICOLÓGICOS	33
É alcoólatra/ estava bêbado/ bebe muito	21
Ele é muito violento/ agressivo	5
É muito nervoso/ estava nervoso	5
Acho que era louco/ desequilibrado/ psicopata/ insano	3
Viciado em drogas	2
MACHISMO	15
É grosso/ estúpido/ possessivo/ ignorante/ animal/ agressivo/ sem escrúpulos	5
Não queria que saísse de casa/ saísse com as amigas	3
Machismo/ acham que por serem homens falam o que querem	3
Porque é safado/ sem-vergonha/ mau-caráter	3
Estava trabalhando fora e ele não queria	2

BASE: Entrevistadas que sofreram algumas violências.

Isto posto, observa-se que o ciúme é apontado como a principal causa aparente fomentadora da violência ao lado do estado alcoólico do homem no momento da agressão.

²⁸ VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004, p. 26 .

²⁹ EXTRAÍDO de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004., 26. 232.

O progresso agressivo gerado a partir desses fatores, pode fugir do controle que um cidadão civilizado exerce sobre seu comportamento, quando ele não corresponde às expectativas e investimentos em relação às pessoas com que se relaciona. O controle do instinto violento é essencial para garantir a sobrevivência, como já preconizava HOBBS (1588-1697) na célebre obra *Leviatã* ao mostrar que o homem é um ser naturalmente egoísta e agressivo, cuja tendência de ser “o lobo do próprio homem” (*homo homini lupus*) foi freada pela criação do Estado - Leviatã ou Deus Mortal.³⁰

A violência contra as mulheres, também denominada violência de gênero é compreendida como:

Uma relação de poder de dominação do homem e de submissão da mulher [...] demonstra que os papéis impostos às mulheres e aos homens, consolidados ao longo da história e reforçados pelo patriarcado e sua ideologia, induzem relações violentas entre os sexos e indica que a prática desse tipo de violência não é fruto da natureza, mas sim do processo de socialização das pessoas. Ou seja, não é a natureza a responsável pelos padrões e limites sociais que determinam comportamentos agressivos aos homens e dóceis e submissos às mulheres.³¹

Sobreleva ressaltar que a prática da violência de gênero é repassada de geração a geração, portanto tratar sobre o tema é uma necessidade premente de acabar com o estereótipo de que “a mulher gosta de apanhar”. Destarte, os estudos desenvolvidos na área acadêmica, demonstram que a violência de gênero vem assumindo um espaço maior. O adágio “água mole em pedra dura, tanto bate até que fura”, reforça o tom de que não se pode ficar inerte, diante dessa mazela social.

³⁰ HOBBS, Thomas. *Leviatã*. São Paulo: Abril Cultural, 1974, cap. XVIII (Coleção Os pensadores).

³¹ TELES; MELO, 2002, p.18.

Hoje, pode-se afirmar com absoluta segurança que o controle do instinto violento é crucial também para a conquista de uma posição ascendente na difícil convivência em sociedade e, igualmente importante tal controle, na defesa dos direitos próprios ou dos membros do grupo contra as manifestações hostis vindas do mundo externo.

Como o assédio sexual carrega consigo o germe do poder é inarredável a abordagem sobre a relação entre sexualidade e poder, conforme segue.

1.4 SEXUALIDADE E PODER NA ATUALIDADE

Em meio a toda a crise política pela qual passa o governo brasileiro, ou seja, o Presidente da República Luis Inácio Lula da Silva e o Partido dos Trabalhadores (PT) e que gerou a abertura de várias Comissões Parlamentares Mistas de Inquérito (CPMI's), como por exemplo, a do mensalão³², a dos Correios, a dos Bingos, ainda assim o Brasil não deixa de respirar sexo e sedução. Marcos Valério, publicitário acusado de financiar a campanha de vários políticos com recursos do próprio governo ou por obter favorecidamente contratos de publicidade e propaganda por membros do PT, leia Delúbio Soares, ex-tesoureiro desse partido, foi acusado ainda de patrocinar uma *big* festa num hotel famoso em Brasília, onde foram reservados dois andares para os convidados agraciados com belas “modelos” contratadas para a respectiva festa por intermediação de uma agenciadora de garotas de programa, conhecida por Mary Corner. A mídia brasileira noticiou que havia deputado que tinha

³² A (re)descoberta do mensalão, neologismo próprio da crise do governo Lula, significa o “suborno pago regularmente a deputados corruptos. Variações regionais: cesta básica, conta do jantar, mensalinho. Quando pago esporadicamente, é o pinga-pinga. De uma só vez, para operações específicas, é o pingadão”, In GRZYNSKI, Vilma. O Dicionário da crise: Revista *Veja*, 29/06/05. p. 85.

mais medo da divulgação de seu nome na lista dos convidados para essa festa do que na própria lista do mensalão.

Nesse tocante, a Revista *Veja* chegou a publicar a seguinte matéria:

Já virou tradição: crise que é crise tem de ter uma mulher bonita para, em algum momento, empunhar a faixa das atenções e da cobiça. A atual demorou para achar a sua. Fernanda Karina Somaggio, a secretária falante de Marcos Valério? Faltou-lhe estofo estético, sobrou-lhe exposição. Renilda Maria Santiago, mulher do mesmo, andou inspirando fantasias com seu comportado estilo tradicional esposa mineira, mas sumiu depressa demais. Quando Claudiana Buani [Diana] surgiu, quase se ouviu um suspiro de alívio: enfim uma herdeira à altura de Thereza Collor. Aos 30 anos, beleza de tirar o fôlego, a mulher de Sebastião Buani, o dono do restaurante que caiu na mira de Severino Cavalcanti, está enfrentando a celebridade instantânea com uma mistura de ingenuidade e encantamento. Postada ao lado do marido em todos os momentos, maquiada, de salto alto e decotes que evidenciam os seios ressaltados com 230 mililitros de silicone [...]³³

Em 1993, o jornal *Folha de São Paulo* publicou o artigo de JABOR ³⁴, mostrando que o Brasil vende ao mundo a imagem de que as mulheres brasileiras são mais eróticas do que as demais, devido à nudez no carnaval.

Tais manchetes remetem para a afirmação de que “a celebração da sensualidade da construção da identidade da mulher brasileira, manifesta sua ambivalência no desconforto das mulheres diante da exposição do corpo”³⁵.

Para CHANCHAM e MAIA, a ambivalência da mulher brasileira contemporânea no que tange as cantadas³⁶ parece fundamentar-se no conflito entre

³³ PINHEIRO, Daniela e FRANÇA, Ronaldo (colaboradores). Vai para trono? Vai. Enquanto Diana for A musa da crise, dá para agüentar (quase) tudo: Revista *Veja*, 21/set/2005, p. 87.

³⁴ JABOR, Arnaldo. Mulher Brasileira quer ser a mais sexy. *Folha de São Paulo*. São Paulo, fev. 1993.

³⁵ CHACHAM, Alessandra Sampaio e MAIA, Mônica Bara. Corpo e sexualidade da Mulher brasileira. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 75-86.

³⁶ No que tange a ser desejada e cortejada, as entrevistadas se mostraram divididas quanto à cantada: para 32% é desrespeito e para 27%,elogio. Para 8% pode ser elogiosa ou desrespeitosa, sendo que mulheres mais jovens e mais educadas tendiam a ver mais como desrespeito.” In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) *A Mulher brasileira nos espaços*

querer ser desejada e o medo de ser violada, vista como uma prova de fogo constante pela qual a mulher passa por causa do mito da potência e do poder do homem brasileiro.

São inúmeras as interpretações no que se refere ao termo poder. Elas envolvem desde uma relação direta com o dinheiro e poder aquisitivo, até a posse de informações, bem como conceitos abstratos como, por exemplo, motivações individuais ou características inatas de personalidades. O poder apresenta-se como traço típico do assédio. Daí ser oportuna a abordagem de algumas definições do respectivo termo, para melhor compreensão do estudo proposto.

O poder, segundo Foucault

Depreende-se da leitura da obra *Microfísica do Poder*, do filósofo francês FOUCAULT que o poder é uma prática social e assim, reveste-se de historicidade. Segundo ele o poder não existe, “o que há são práticas ou relação de poder, o poder é algo que se exerce, que se efetua, que funciona” ³⁷.

O poder segundo Galbraith

público e privado. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004, p. 81. Em Manaus apurou-se que 5% das entrevistadas consideraram a cantada como assédio sexual, ao passo que 10% discordaram(ver Apêndice B).

³⁷ FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 10. ed., Rio de Janeiro: Graal, 1992, p. 293.

GALBRAITH, estudioso americano, afirma que “o poder juntamente com a glória, permanece como a mais alta aspiração e a maior recompensa do gênero humano” ³⁸. Sua explicação de poder é bastante ampla, ao demonstrar a operacionalidade dos instrumentos de poder e a inter-relação existente entre os vários mecanismos de poder e suas fontes. Dentre essas fontes estão a personalidade, a propriedade e a organização.

No que se refere aos tipos de poder exercido, GALBRAITH classifica-os em três tipos, que numa apertada síntese, podem ser resumidos no quadro sinótico abaixo:

PODER CONDIGNO	PODER COMPENSATÓRIO	PODER CONDICIONADO
A submissão é obtida por meio de ameaças com penalidades, caso o indivíduo não deixe suas preferências em prol das preferências de quem o ameaça. É punitivo, trazendo consigo uma consequência desagradável e dolorosa.	Compensatório porque recompensa aos que se submetem a esse poder. Esta recompensa pode abranger desde um elogio ou até a doação de dinheiro ou bens. Em tais casos, o indivíduo que se submete tem consciência de sua submissão.	Apresenta-se como uma forma sutil de poder, fundamentada na mudança de convicção ou crença. Caracteriza-se pela persuasão, educação e compromisso social. O indivíduo não se acha submetido, mas age em conformidade com sua consciência, valores e determinação.

O poder, segundo Roberto Aguiar

³⁸ GALBRAITH, J. Kenneth. **Anatomia do poder**. 3. ed., São Paulo: Pioneira, 1992, p. 1.

AGUIAR, um dos principais representantes do direito alternativo, aduz que o exercício do poder pressupõe deliberação e visa a um resultado desejado por aquele que o detém. Tal resultado se realiza por meio de uma “mudança ou manutenção das atitudes de quem se encontra subsumido ao poder” ³⁹.

A força, segundo AGUIAR é o primeiro fator fundamental do poder. E quem o possui pode “sancionar, punir, ameaçar e até mesmo matar, individual ou coletivamente” ⁴⁰. Essa força reveste-se em várias nuances, como é o caso de se apresentar sob forma de prestígio. Nesse sentido, é basilar a lição deste estudioso ao preconizar que:

[...] o prestígio nada mais é do que a própria consequência da força, como a própria consequência da detenção de um poder. Quem tem prestígio pode dominar, pode manipular e pode mesmo barganhar a partir de uma posição superior, a saber, uma posição de força.⁴¹

O poder poderá ainda se traduzir por meio da influência, uma vez que esta, em regra emana da própria força (econômica, religiosa ou política). Todavia,

Nas sociedades mais complexas, onde o aparelho do Estado se burocratiza, onde certas relações inter-pessoais determinam peculiares atos de mando, que se diluem na máquina de controle, essa influência poderá advir de fatores mais inesperados que resvalam da convergência ideológica até a corrupção ou chantagem.⁴²

Os jogos de Poder

³⁹ AGUIAR, Roberto R. de. **Direito, poder e opressão**. 2. ed. São Paulo: Alpha-Omega, 1984, p. 50.

⁴⁰ Idem, Ibidem, p. 51.

⁴¹ Idem, Ibidem, p. 51.

⁴² Idem, Ibidem, p.51-52.

Na profunda análise que COSTA⁴³ tece sobre o poder como fator determinante do assédio sexual, tomou-se por empréstimo a sua expressão “jogos de poder”⁴⁴, por envolver o comportamento sexual. Vê-se que ele pode ser determinado pelo mero alívio de tensão ou pela incidência de uma conduta sobre outra pessoa.

Do magistério de KRECH e CRUTCHFIELD⁴⁵ extraem-se vários motivos que impulsionam o comportamento sexual. O principal motivo seria a demonstração de amor e afeição, dominação ou opressão e até mesmo ferir outrem, de modo sádico, humilhante e desprezível. Pode ocorrer também a hipótese da pessoa desejar sentir-se amada, ou de pertencer ao outro ou ser submisso a ele, ou ser ferido masoquistamente ou construir autoconfiança na própria masculinidade ou feminilidade. Igualmente, pode se dar com o motivo de ter filhos, perpetuar dinastias políticas, ganhar dinheiro, apaziguar inimigos, revoltar-se contra os pais, ser patriota ou estar a serviço dos bons e maus objetivos, de intenções elevadas e traiçoeiras.

Assim considerado, infere-se que o sexo no âmbito empresarial não difere do ambiente cultural de uma sociedade. Porquanto, os jogos de poder distinguem-se de acordo com o sexo. Por um lado,

[...] muitos homens tentam manter a conversação com colegas do sexo feminino num nível sexual, como uma tentativa de desviá-las de seus objetivos profissionais [...] Os homens que vêem as mulheres apenas

⁴³ Sílvia Generali da Costa é mestre em administração de empresas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e psicóloga pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Iniciou suas atividades de ensino e pesquisa em ética nas organizações no Departamento de Ciências Administrativas da UFRGS, em meados de 1990.

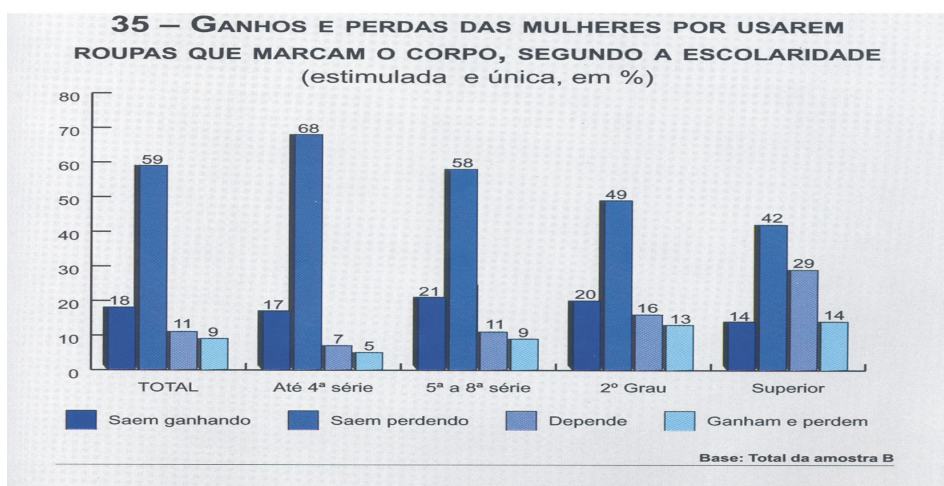
⁴⁴ COSTA, 1995, p.39.

⁴⁵ KRECH, D. & CRUTCHFIELD, R. Elementos de Psicologia. 4 ed. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, 1973, p. 330.

como objetos sexuais tendem a avaliar suas colegas não pelas suas qualificações profissionais, mas apenas pelo seu 'potencial de conquista'.⁴⁶

Por outro lado, faz parte do 'jogo' de poder feminino, a postura sedutora. "Mulheres que não confiam nos seus atributos profissionais, mas acreditam firmemente nos seus atributos femininos, costumam jogar com seu poder de sedução"⁴⁷. Muitas vezes a mulher se utiliza de certos tipos de roupas crendo que aumentará o seu poder de sedução.

Ao contrário senso, percebe-se na pesquisa da Fundação Perseu Abramo quando 59% das entrevistadas responderam que não aprovam o uso de roupas coladas que evidenciam as formas do corpo, nem a exposição do corpo da mulher na televisão (56%). (Ver anexo O). CHANCHAN e MAIA⁴⁸ aduzem que esse resultado pode indicar dois vieses, a saber: "a prevalência de uma certa moralidade na exposição do corpo ou o sentimento de que a exposição do corpo *objetifica/coisifica* a mulher" (grifo das autoras). Confira na tabela abaixo ⁴⁹ :



⁴⁶ COSTA, 1995, p. 40.

⁴⁷ Idem, Ibidem, p. 40.

⁴⁸ CHANCHAN; MAIA, 2004, p. 80-81.

⁴⁹ Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.) *A Mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004, p. 213.

Observa-se na sociedade Ocidental e especialmente na sociedade brasileira, uma mudança de mentalidade quanto à criação dos filhos. Sabe-se porém, que ainda é lenta diante do previsto nos ordenamentos jurídicos internacionais e nacionais quanto à igualdade de direitos e deveres entre os sexos.

Ainda vige fortemente a seguinte mentalidade: Deseja-se que os meninos lutem pela realização de seus desejos e que assumam o poder nas relações. Para tanto, devem ser independentes, ambiciosos, duros e competitivos. Já as meninas, continuam sendo criadas para serem delicadas, passivas, cordatas, altruístas e atentas às necessidades alheias, que aguardem pacientemente a realização de seus desejos e que contornem o poder.

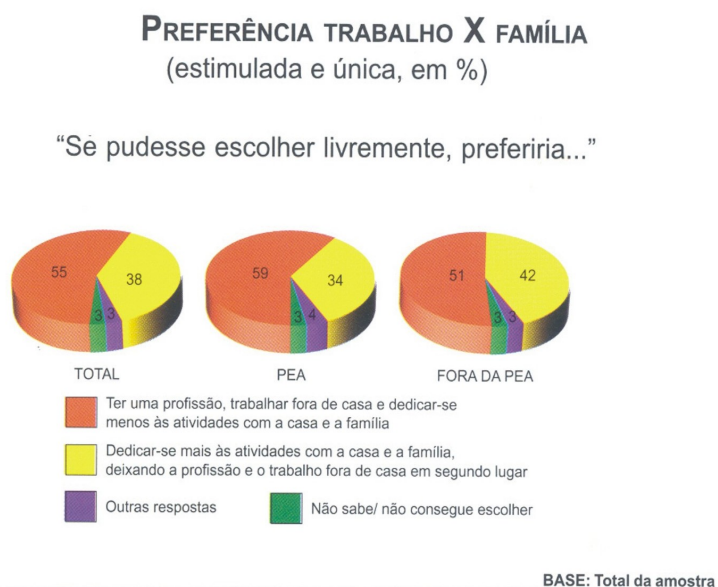
O casal PEASE⁵⁰ por meio de uma pesquisa que durou três anos e que culminou na publicação da obra “Por que os homens fazem sexo e as mulheres fazem amor?” apurou que muitas mulheres elegeram prioridades bastante distintas daquelas já tradicionalmente citadas, ou seja, “antes de ser mãe e avó, a mulher moderna prefere realizar-se profissionalmente” ⁵¹, sabedora de seu potencial ou necessidade de contribuir para a renda familiar, almeja também o que o homem sempre teve: dinheiro e poder.

⁵⁰ Allan Pease é especialista em linguagem corporal, reconhecido mundialmente por seu livro A linguagem do corpo. Bárbara Pease é especialista em comportamento e capacitação profissional. É diretora da Pease Training International, empresa que produz vídeos, cursos de treinamento e seminários para empresas e órgãos governamentais, em todo o mundo.

⁵¹ PEASE, Allan; Pease Bárbara. **Por que os homens fazem sexo e as mulheres fazem amor?** Uma visão científica (e bem humorada) de nossas diferenças. 12 ed. Trad. Por Neuza M. de Simões Capelo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 226.

Por sua vez, o casal de pesquisadores comprovou que “algumas profissionais de sucesso conseguiram também alguns efeitos colaterais: problemas cardíacos, úlcera, estresse e morte prematura. E passaram a beber e fumar como nunca.” ⁵² O estresse é um dos acontecimentos do século. HIRIGOYEN o considera “fenômeno fisiológico de adaptação do organismo a uma agressão seja qual for” ⁵³, e que perdeu seu sentido inicial de reação física, para atingir sobretudo aos assalariados, pois exige-se cada vez mais que sejam polivalentes, ágeis e trabalhem muito.

Estressadas ou não, no Brasil as mulheres também estão preferindo a atividade profissional às atividades domésticas e criação dos filhos, conforme constatado pela pesquisa da Fundação Perseu Abramo, abaixo⁵⁴ :



⁵² PEASE, 2000 p. 226-227.

⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**. A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 94.

⁵⁴ Extraído de VENTURI, G.; RECAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. (Orgs.) *A Mulher Brasileira nos Espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 20004, p. 209.

Essa estatística é reforçada pela revista *Veja* ao publicar que:

A paulista Janaina Pereira, de 29 anos, passou quatro anos montando a casa onde moraria com o namorado, dez anos mais velho. Na última hora, preferiu continuar solteira porque ele tinha ciúme do seu trabalho. Supervisora de novos negócios de uma grande empresa, Janaina chega a viajar a trabalho três vezes por mês. Casar não está em seus planos. 'Filhos só quando eu tiver uns 37 anos, e será na base da produção independente', diz ela.⁵⁵

Numa sociedade, em que a alta competitividade é crescentemente estimulada em escritórios e fábricas, constata-se que nesses ambientes de trabalho é grande e cada vez maior a pressão que recai sobre o trabalhador e, não raro, o chefe ultrapassa os limites da razoabilidade. Assim, "Envolvido nessa rotina de aumento de produtividade, o trabalhador nem sempre percebe o problema - ou para piorar, passa a ser cúmplice do próprio martírio" [...] ⁵⁶. O resultado dessa competição acirrada não poderia ser outro: a frustração do trabalhador por não conseguir atingir as metas sempre mais ambiciosas.

Pelo exposto, sugere-se a necessidade de uma incursão sobre o fenômeno do assédio moral, aliás, tão antigo quanto o próprio trabalho, a ser comentado a seguir.

⁵⁵ COSTAS, Ruth. As melhores cidades para solteiros. **Veja**: São Paulo, n. 31, 3/8/2005, p. 116.

⁵⁶ EDWARD, José. Assédio Moral. O lado sombrio do trabalho. **Veja**, São Paulo, n. 28, p. 105, 2005.

1.5 O ASSÉDIO MORAL E/OU ASSÉDIO EM LOCAL DE TRABALHO

Utiliza-se aqui o referencial teórico de HIRIGOYEN⁵⁷, para definir-se assédio moral e/ou assédio na empresa como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio no trabalho apesar de ser coisa antiga, tanto quanto o trabalho, “somente no começo desta década [2000] foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho”.⁵⁸ O fenômeno em questão foi analisado, sobretudo pelos anglo-saxões e nórdicos, que o denominaram de *mobbing*⁵⁹, termo que advém de *mob* para se referir à quadrilha (de criminosos), máfia, acossar. Assim considerado, o termo “implica a idéia de algo importuno”⁶⁰. O alemão Heinz Leymann⁶¹, pesquisador em psicologia do trabalho que exerce suas atividades na Suécia, com base em estudo desenvolvido há mais de dez anos, qualifica tal fenômeno de psicoterror.

Na França, o estudo de legislação específica contra o assédio moral no ambiente de trabalho, testemunha a contribuição inegável de Hirigoyen. Segundo ela, para as empresas e a mídia de seu país, o tema do assédio se volta

⁵⁷ A francesa Marie-France Hirigoyen é Psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, com formação em vitimologia, na França e nos Estados Unidos da América. A vitimologia consiste na análise das razões que fazem com que um indivíduo torne-se vítima, dos processos de vitimização, das consequências que ela carrega para ele e dos possíveis direitos a serem reivindicados. Na França a formação universitária em vitimologia existe desde 1994. Nos Estados Unidos é disciplina recente e inicialmente era tão-só um ramo da criminologia.

⁵⁸ HIRIGOYEN, 2005, p. 65.

⁵⁹ **Dicionário Oxford Escolar**. Para estudantes brasileiros de inglês. Oxford: University Press, 2000, p. 506.

⁶⁰ HIRIGOYEN, 2005, p. 65.

⁶¹ *Apud* HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**. A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, p. 65-66.

principalmente para o do tipo sexual, o qual “não passa, porém, de um dos aspectos do assédio *lato sensu*”⁶².

Da passagem de Hirigoyen pelo Brasil⁶³ extrai-se a seguinte lição, contida em parte na transcrição de sua aula-conferência⁶⁴ sobre o tema, abaixo:

[...] Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos da França e que agora dou para as empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defenderem, portanto, custa caro para as vítimas. Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absenteísmo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade. *Quando dou argumentos financeiros aos dirigentes, aos donos de empresas, eles me ouvem, não ouvem sempre quando falo de respeito, das pessoas, de questão de ética, de dignidade, isto são palavras que mesmo sendo boas, eles não entendem.* (o grifo não consta no original).

O assédio moral, no Brasil, é um tipo de violência que vem sendo abordado de cinco anos para cá, segundo Margarida Barreto⁶⁵, embora paradoxalmente tenha sido pouco denunciado. O universo de humilhações e constrangimentos nas relações entre chefe e subordinados diz respeito ao assédio moral, termo propagado em primeira mão por Marie-France Hirigoyen.

Antes de prosseguir-se, veja-se um exemplo de como o assédio moral ocorre na prática:

⁶² HIRIGOYEN, 2005, p. 66

⁶³ Durante o I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, ocorrido em São Paulo, em abril de 2002.

⁶⁴ O pronunciamento completo da Dr^a Marie-France Hirigoyen está disponível em <<http://www.assediomoral.org>>. Tradução oficial do evento. Acesso em 11. jan. 2005.

⁶⁵ Segundo a Revista **Veja**, 13. jul. 2005, p. 105, Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica(PUC-SP) sobre violência moral durante os últimos cinco anos, com consultas a 42 000 trabalhadores, é considerada a maior especialista brasileira sobre a matéria. Daí que incisiva contribuição de BARRETO para o reconhecimento do tema é inegável.

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinha alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas, eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como ‘burro’ e ‘imprestável’. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a mulher. Vivia a ponto de explodir.⁶⁶

Trata-se, portanto, de uma guerra psicológica ou “psicoterror”⁶⁷, travada no ambiente de trabalho que se soma a dois fenômenos, a saber: o abuso de poder, instantaneamente revelado e não tolerado precisamente pelos empregados; a manobra maldosamente instaurada.

O assédio surge inofensivamente e propala-se de modo insidioso. A princípio as pessoas envolvidas recepcionam como brincadeiras as ofensas, os desentendimentos e os maus-tratos. De fato, constatou-se em Manaus que 52% das entrevistadas acreditam que piadas obscenas ou brincadeiras de fundo sexual não constituem assédio sexual (ver apêndice C), considerado aqui como uma forma de assédio moral. Ocorre que mediante a sucessão desses atos a vítima se sente perseguida e com baixa estima. Engendrada num ambiente profissional hostil e degradante, não é para menos que aquele que sofre o assédio retorne para casa, “a cada noite, exausto, humilhado e depressivo. E é difícil recuperar-se.”⁶⁸

⁶⁶ Refere-se ao depoimento de Ronaldo Nunes Carvalho, 37 anos, vendedor em Porto Alegre, que conseguiu uma indenização de 21 600 reais em virtudes das humilhações sofridas como vendedor de cerveja In: EDWARD, José. Assédio Moral. O lado sombrio do trabalho. **Veja**, 13 de jul/2005.

⁶⁷ Expressão cunhada pelo alemão, Heins Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho, na Suécia, onde estuda o assunto há 10 anos.

⁶⁸ HIRIGOYEN, 2005, p. 66.

De posse desse entendimento, torna-se adequada a compreensão da definição de um ato agressivo na ótica social, como sendo uma

[...] atitude ou ato dissociativo, provocado geralmente por uma ou várias frustrações (E.W). ato cuja finalidade é dominar a pessoa ou os bens de um ou mais indivíduos contra a sua vontade, e em benefício principal do agente agressor, e também com o propósito de causar sofrimento ou descontentamento naqueles que sofrem a ação (m.s) ⁶⁹.

Para a ciência do comportamento, a agressão é conceituada como “a ação violenta e não provocada contra a outra pessoa ou contra o próprio, revestindo-se quase sempre de propósitos hostis e destrutivos.”⁷⁰ Portanto agressão é todo e qualquer comportamento que tenha por escopo causar dano à outra pessoa.

Em síntese, dois fatores são relevantes para caracterização de uma agressão: a) o fato da vítima não dar causa ao ato; b) o agente agressor visar hostilizar e/ou destruir alguém.

Especificamente quanto ao assédio moral no Brasil, vale a pena novamente destacar-se a pesquisa⁷¹ de Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP), na qual se constata que as mulheres se apresentam como as maiores vítimas do assédio moral ao apurar que 65% dos casos pertencem ao sexo feminino contra 29% para o sexo masculino.

⁶⁹ **Dicionário de Sociologia Globo**, Rio de Janeiro, 1981, 8. ed., p. 07.

⁷⁰ CABRAL, Álvaro; NICK, Eva. **Dicionário Técnico em Psicologia**. São Paulo: Cultrix, 1995, p. 08.

⁷¹ Refere-se ao estudo coordenado pela médica do trabalho Margarida Barreto, considerada a maior especialista brasileira nessa matéria, realizado nos últimos cinco anos, envolvendo funcionários de empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas, abrangendo um total de 42 000 entrevistados.

Como foi detectado que as mulheres são as maiores vítimas dos assédios moral e sexual, é bom que se diga que o intrincamento dos problemas e questões de saúde das mulheres está atrelado, sem sombra de dúvidas, à sua crescente inserção no mercado de trabalho. Não é outro o entendimento da Plataforma da Ação da Quarta Conferência de Beijin-1995⁷² ao referir-se

[...] extensamente ao papel da mulher ao discutir o processo de desenvolvimento, analisando sua participação nos países. As características de sua inserção no trabalho no mundo atual e as condições desfavoráveis a que os distintos tipos de trabalho as submetem, acarretam novos riscos e vulnerabilidade a sua saúde.⁷³

Como se pode observar, o assédio moral se assenta como um problema de saúde pública. Momento em que é oportuno registrar-se o raio-X da violência moral⁷⁴ diagnosticado por Margarida Barreto, e adaptado na tabela abaixo.

QUANTO À FREQUÊNCIA EM QUE OCORRE: ..	
50%	várias vezes por semana.
27%	uma vez por semana.
14%	uma vez por mês.
9%	raramente.
QUANTO A QUEM PRATICA	
90%	chefe.
6%	chefe e colegas.

⁷² A IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Beijin, na china, pela Organização das Nações Unidas(ONU), no período de 4 a 15 de setembro de 1995. Dela participaram 180 países e aproximadamente 35 mil pessoas. Nesta ocasião deu-se o reconhecimento em definitivo dos direitos da mulher como direitos humanos em sua Declaração e Plataforma de Ação. Esta Plataforma reafirma, ainda, os avanços obtidos pelas mulheres nas outras três conferências – a primeira na cidade do México; a segunda em Compenhague, na Dinamarca; a terceira em Nairobi, Quênia –, principalmente quanto aos direitos sexuais e reprodutivos. O Brasil é signatário do respectivo documento.

⁷³ COSTA, Ana Maria; SILVESTRE, Rosa Maria. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 61-74.

⁷⁴ EDWARD, José. **Assédio moral**. O lado sombrio do trabalho. **Veja**, 13 de julho, 2005, p. 108.

O assédio moral ou psicoterror laboral, como preferem alguns autores, como por exemplo, SILVA⁷⁵, é meio contumaz de coagir pessoas subalternas no ambiente profissional, por meio da abusividade de gestos, palavras e atitudes, que ameaçam a integridade física ou psíquica da pessoa, degradando o ambiente de trabalho e, obrigando a vítima a pedir demissão.

No ordenamento jurídico brasileiro, constam diversas leis específicas responsabilizando aquele que pratica o assédio moral, mais precisamente nas esferas estadual e municipal (ver segundo capítulo), e no que tange aos funcionários públicos. Sabe-se contudo, que a Constituição Federal da República do Brasil de 1988(CFRB/1988) agrilhoa dispositivos⁷⁶ voltados para a proteção constitucional do fenômeno em comento. Embora escassa, já existe jurisprudência a respeito. Trata-se do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 17ª Região (Vitória-ES), ao julgar o primeiro caso em que se admite que a violação à dignidade da pessoa humana gera direito à indenização por dano moral ao publicar a seguinte ementa:

“ASSÉDIO MORAL-CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado,visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê,resulta, em assédio moral,cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional,eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos,o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação,quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é fornecer

⁷⁵ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005, p. 135.

⁷⁶ Para citar alguns: O Art. 1º, Incs. III E IV determinam como fundamento da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, dentre outros; o art. 5º, X prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, e em caso de inobservância do dispositivo, assegura o direito á indenização pelo dano material ou moral; o art. 5º, V, vislumbra o direito de resposta proporcional ao agravo e a previsão de indenização por dano material, moral ou à imagem; o art. 6ºque visa os Direitos Sociais, alçando o trabalho a esta categoria; o art 7º, inc. I assegura que a relação de emprego seja protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

trabalho, fonte de dignidade do empregado.”(TRT- 17ª Região- RO1315.2000.00.1700.1-Ac.2276/2001- Rel.Juíza Sônia das Dores Dionísio-20/08/02.⁷⁷

Não há de se estranhar, portanto, o fato de transitar no Congresso Nacional vários projetos de lei com a propositura de inclusão do assédio moral nos mais diversos aspectos.

SILVA⁷⁸em excelente pesquisa sobre os projetos de Lei que tratam de assédio moral no plano federal, apurou os seguintes: os de n. 4.742/2001, proposto pelo deputado federal Marcos de Jesus visa à inserção do art. 146-A no Código Penal, no capítulo que tutela os Crimes contra a Liberdade Individual. A esse projeto de Lei foi apensado o de n.4.906/2001, apresentado pelo deputado Feu Rosa que deseja igualmente o tipo penal para o assédio sexual; o de n. 5.971/2001, elaborado pelo deputado Inácio Arruda, tratando da coação moral no ambiente de trabalho. Tem-se, ainda, o projeto de Lei n. 4.591/2001, de autoria da Deputada federal Rita Camata, objetivando disciplinar as ações de prevenção e penalização do assédio, na esfera da administração pública federal, e sua repercussão para os servidores públicos da União, das Autarquias Federais e das Fundações Públicas Federais, quando da introdução do art. 117-A na Lei n. 8.112, de 11.12.1990 (Regime Jurídico dos Servidores Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais).

A constatação de HIRIGOYEN⁷⁹ de que assédio sexual nada mais é do que um semblante do assédio *lato sensu*, encontra guarida na pesquisa de Margarida Barreto ao demonstrar que “em 12% dos casos, o assédio moral tem início com

⁷⁷ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. LTR – Revista Jurídica, São Paulo, 66-10/1237.

⁷⁸ SILVA, 2005, p. 168-176.

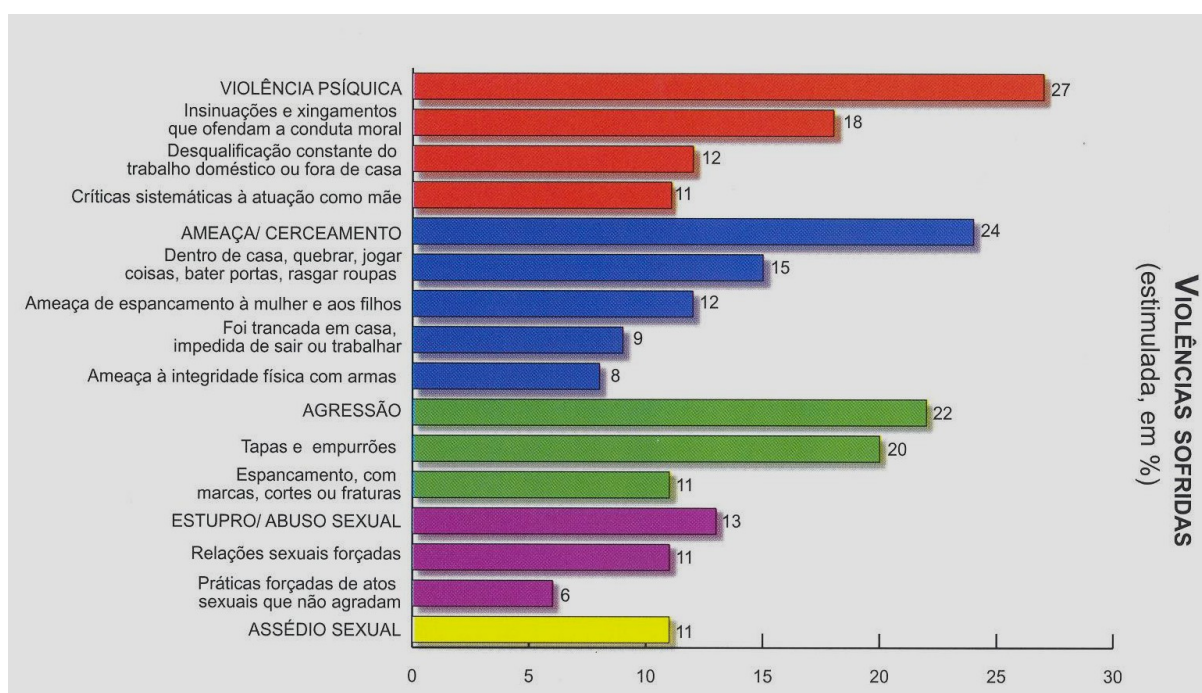
⁷⁹ HIRIGOYEN, 2005, p. 66

abordagens de caráter sexual”⁸⁰. No caso, gênero (assédio moral) e espécie (assédio sexual) tornaram-se uma questão de saúde pública. Observe o seguinte depoimento:

Durante cinco anos vivi situação de abuso diário. O gerente de empresa me submetia às situações humilhantes.

Na frente de todos, me abraçava por trás, pressionando meus seios e fixando os olhos no meu decote. Dava tapinhas e beliscões nas minhas nádegas, quando eu passava pelos corredores. Fazia o mesmo com outras moças. Mesmo nos dias mais quentes, usávamos gola alta e casacos, como forma de proteção. Como eu tinha tomado um empréstimo da empresa, ele fazia questão de deixar claro que eu estava nas mãos dele. O pesadelo só chegou ao fim quando tomei coragem de deixar a empresa e denunciar o caso à Justiça. Ganhei a causa, mas não consegui me livrar do trauma.⁸¹

Numa esfera mais ampla, observe a tabela abaixo⁸²:



⁸⁰ EDWARD, José. Assédio moral. O lado sombrio do trabalho. **Veja**, 13 de julho, 2005, p. 106.

⁸¹ CARDOSO, Janaína Pereira. **Assédio Moral**. O lado sombrio do trabalho. Revista **Veja**, São Paulo, n. 28,106 /jul. 2005. Entrevista concedida a Margarida Barreto.

⁸² VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli (Orgs.). **A mulher Brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004, p. 228.

Na pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, o assédio sexual apresenta o percentual de 11%, e destes 10% dos casos abrange o abuso de poder.

Há portanto, uma grande estreiteza entre as condutas delitivas do assédio sexual e a do abuso de poder. Por conta disso, crê-se equivocada a afirmação de que o assédio sexual advém das “tentativas de troca”⁸³, não aspiradas de favores funcionais por favores sexuais. Definitivamente, o assédio sexual não é permuta, uma vez que se assenta como uma relação em que uma pessoa imputa à outra a sua vontade por meio da intimidação, perseguição e amedrontamento.

É uníssono o entendimento de que por ocasião do ato em que a pessoa não tenha a chance de dizer NÃO, configura-se como sexo praticado com violência. É o que ocorre quando o assediador não admite que a mulher visada diga-lhe não. “Aliás, se ela o faz, sofre em revida humilhações e agressões”⁸⁴. Muitas vezes, o homem para obter a satisfação de seus desejos carnavais, utiliza-se de ameaça (direta ou indireta) iludindo a outra pessoa, no caso a vítima, com promessas que muitas vezes não as cumprirá ou porque não deseja fazê-la ou porque é impossível de realizá-la, agindo com astúcia e destruindo a possibilidade da vítima resistir.

Para BOURDIEU a seara do trabalho está eivada de pequenos grupos profissionais isolados, tais como:

[...] (serviços de hospitais, gabinetes, ministérios etc.) que funcionam como quase-famílias, nos quais o chefe do serviço, quase sempre um homem, exerce uma autoridade paternalista, baseada no envolvimento afetivo ou na sedução, e, ao mesmo tempo, sobrecarregado de trabalho e tendo a seu

⁸³ PASTORE, José e ROBORTELA, Luiz Carlos A. **Assédio sexual no Trabalho**. O que fazer? São Paulo: 1998, p. 9.

⁸⁴ HIRIGOYEN, 2005, p.80.

cargo tudo que acontece na instituição oferece uma proteção generalizada a um pessoal subalterno, principalmente feminino (enfermeiras, assistentes, secretárias) assim encorajando a um investimento intenso, muitas vezes patológico, na instituição e naquele que a encarna.⁸⁵

O fenômeno do paternalismo é observado, segundo ROSENN

[...] no complexo de 'patrão' do Brasil tradicional. Em troca de fidelidade e serviços, o patrão, um membro da elite local, "[...] faz o papel de protetor, intercedendo perante as autoridades quando qualquer membro do seu rebanho está em dificuldade", especificando e moldando as relações legais para a classe desfavorecida economicamente.⁸⁶

Ao estudar-se o contexto da violência, percebe-se ao longo da história, que este fenômeno sempre esteve nas mãos dos homens, cujo poder era manifestamente exercido pelas armas e exercido sob suas ordens. É certo que houve algumas exceções, quando rainhas e imperatrizes chegaram até mesmo a se igualar aos homens nos seus feitos de violência e agressividade.

BOURDIEU ao eleger como exemplo perfeito de submissão paradoxal a dominação masculina, o modo como esta é imposta e como é vivida, espanta-se ao constatar que a "ordem estabelecida, com suas relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças, salvo uns poucos acidentes históricos, perpetue-se apesar de tudo tão facilmente"⁸⁷. De fato é um contra-senso que "condições de existência das mais intoleráveis possam permanentemente ser vistas como aceitáveis ou até mesmo como naturais."⁸⁸

⁸⁵ BOURDIEU, Pierre. Trad. Maria Helena Kuhner. 3. ed. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 73.

⁸⁶ ROSENN, Keith. **O jeito na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p.51.

⁸⁷ BOURDIEU, 2003, p.7.

⁸⁸ Idem, Ibidem, p.7

Em geral, as coisas e as atividades, no caso as sexuais, apresentam-se divididas de tal forma que parecem normais, naturais, revestidas de uma inexorabilidade que praticamente tira as forças daqueles que desejam mudar essa dita normalidade, fazendo com que a apreensão do mundo e suas “arbitrárias divisões, a começar pela divisão socialmente construída entre os sexos”⁸⁹, legitime-se naturalmente, ao ponto de não precisar ser justificada.

Em outros termos, fala-se da cultura identitária considerada por LÉVY como um dos aspectos para se entender o rumo atual das tradições num mundo em via de unificação e de mudanças aceleradas. Esse pensador francês, afirma que essa cultura

[...] aponta essencialmente para a reprodução, de maneira idêntica, de certas formas de vidas, com suas dimensões estética, lingüística, técnica, econômica, demográfica e outras” .Falo de cultura ‘identitária’ para sublinhar a dimensão essencial da identificação das pessoas com os papéis que lhes eram fornecidos pela tradição na qual elas foram criadas e da identificação com a própria tradição.⁹⁰ (grifo do autor).

Não seria exagerado, então, dizer que é o próprio princípio de visão social que elabora a distinção anatômica entre os sexos e que vai servir de fundamento e aval para uma aparente naturalidade da ótica social que a reproduz. Observe-se o quadro sinótico das oposições pertinentes elaborado por BOURDIER ⁹¹, contido no anexo A.

Por meio do respectivo esquema sinótico “A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual

⁸⁹ Idem, Ibidem, p. 17.

⁹⁰ LÉVY, Pierre. A conexão Planetária. O mercado, o ciberespaço, a consciência. São Paulo: 34, 2003, p.126-127.

⁹¹ BOURDIEU, 2003, p. 19.

se alicerça”⁹². Nele é possível perceber a divisão social do trabalho, com a distribuição bem detalhada das atividades destinadas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento e seus instrumentos.

Para BOURDIEU a submissão feminina

[...] parece encontrar sua tradução natural no fato de se inclinar, abaixar-se, curvar-se, de se submeter (o contrário de ‘por-se acima de’) [...] maneiras que estão prenhes de uma ética, de uma política e de uma cosmologia (toda a nossa ética, sem falar em nossa estética, assenta-se no sistema dos adjetivos cardeais, elevado/baixo, direito/torto, rígido/flexível, aberto/fechado, uma boa parte dos quais designa também posições do corpo ou de alguma de suas partes - e.g. a ‘fronte alta’ ou a ‘cabeça baixa’).⁹³

É recomendável, a essas alturas, abordar numa síntese apertada, tão-só o necessário para a compreensão do seu modelo boudieuniano⁹⁴. observa-se que ao homem, situado nesse quadro do lado exterior, do oficial, do público, do direito, do seco, do alto, do descontínuo, convém-lhe executar todos os atos concomitantemente rápidos, perigosos e admirados, surpreendentes, tais como matar o boi, a lavoura ou a colheita, além do homicídio e da guerra. Enquanto a posição das mulheres representam o lado úmido, do baixo, do curvo e do contínuo, o que as leva à realização de todos os trabalhos domésticos, isto é, privados e escondidos, ou ainda trabalhos invisíveis e vergonhosos, como por exemplo, o tratamento com crianças e animais. Certos trabalhos exteriores são admitidos em razão da visão mítica, como aquele que diz que a mulher tem mão boa para plantar. Assim a ela cabe lidar com a água, a erva, o verde, com o leite, com a madeira. Realiza ainda os trabalhos mais sujos, os mais lentos e mais humildes, como o de

⁹² Idem, Ibidem p. 18.

⁹³ Idem, Ibidem, p. 38.

⁹⁴ Ibidem, Idem, p. 16-41

catar, no chão as azeitonas ou pedaços de madeira que os homens utilizando a vara ou machado derrubaram por terra.

No que concerne à pesquisa realizada no Brasil, pela Fundação Perseu Abramo, é oportuno conferir a tabela quanto à divisão sexual do trabalho doméstico (ver anexo C). Nela detecta-se claramente que além da vontade das mulheres de conquistar novos espaços de autonomia e desenvolvimento pessoal e da emergência de um novo senso de justiça que valoriza a igualdade de gênero, transformações de caráter estrutural perturbam a tradicional divisão sexual do trabalho em família⁹⁵.

Na abordagem feita por SORJ sobre o trabalho remunerado e o âmbito familiar possibilitaram um novo olhar: as tarefas domésticas, conforme tabela ⁹⁶ contida no anexo D, “limitam as oportunidades profissionais oferecidas às mulheres no mercado de trabalho, cujas atividades se caracterizam por carreiras descontínuas, salários mais baixos e jornada de trabalho em tempo parcial”⁹⁷.

Tal fato é atribuído ao princípio cultural de que a ótica doméstica é prioridade feminina, enquanto que a profissional é destinada à ótica masculina.

Depreende-se a partir daí, que em 96% a mulher é a responsável pelas tarefas domésticas e, mesmo quando essa mulher contava com a ajuda de outra pessoa tem-se que 49% também era de responsabilidade dela. Na compreensão de

⁹⁵ VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004, p. 209.

⁹⁶ VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p.210.

⁹⁷ SORJ, 2004 p. 108.

SORJ, os homens gozam da prerrogativa do contrato de casamento, hoje não necessariamente de papel passado, que os libera das obrigações domésticas. Esse contrato de trabalho, com atividades e atribuições decorrentes, pressupõe um ‘contrato sexual’, para citar PATEMAN⁹⁸, no qual se estabelece uma contraprestação feminina, qual seja: cabe à esposa que a realização dos afazeres cotidianos para a satisfação das necessidades familiares. Por conseguinte, a incorporação das mulheres no mercado não pode se dar livremente, a exemplo do que ocorre com o homem.

Desse modo, torna-se necessário recorrer ao próprio PATEMAN que chama a atenção para a vertente sexual do contrato social, considerando que:

[...] O contrato social é uma história de liberdade; o contrato sexual é uma história de sujeição. O contrato original cria ambas, a liberdade e a dominação. A liberdade do homem e a sujeição da mulher derivam do contrato original e o sentido da liberdade civil não pode ser compreendido sem a metade da história que revela como o direito patriarcal dos homens sob as mulheres é criado pelo contrato. [...] O pacto original é tanto um contrato sexual quanto social: é social no sentido de patriarcal – isto é o contrato que cria o direito político dos homens sobre as mulheres - ,e também sexual no sentido do estabelecimento de um aceso sistemático dos homens ao corpo das mulheres⁹⁹

Esse contrato constitui o patriarcado moderno que ratifica a constatação de que o parceiro ainda é o principal provedor da família e a mulher a grande responsável pelas obrigações domésticas¹⁰⁰.

É comum nos lares brasileiros ouvir-se tipos de frases, como por exemplo: “Isso são horas de chegar? Eu não casei com mulher vagabunda”; Eu não deixo

⁹⁸ PATEMAN, C. The sexual contrat. In SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado. In VENTURINI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 112.

⁹⁹ PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1983, p.16-17.

¹⁰⁰ VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.), p. 210.

faltar nada aqui em casa! Então pra que trabalhar? ; "A próxima vez que você fizer isso, eu acabo com você!; "Com essas pernas de fora você não sai" E mais: "ai da mulher que não me obedeça". O resultado da desobediência? "Porrada nela". Pois é..., a linguagem de uma sociedade machista inscreve o corpo da mulher como objeto de violência, traduzida em diversas formas de "humilhação social, *assédio sexual*, violência doméstica, estupro e discriminação no trabalho, da fábrica à universidade" ¹⁰¹(o grifo não consta no original). Veja-se mais uma vez a pesquisa da Fundação Perseu Abramo, que demonstra as modalidades de sofrimento das vítimas, conforme tabela ¹⁰², contida no anexo H.

A leitura desses resultados levou em conta a possibilidade de respostas mais superficiais e/ou artificiais por se tratar de uma pesquisa de grande porte e em nível nacional. Para VENTURI E RECAMÁN, "uma parcela das entrevistadas não deve ter superado o medo ou o constrangimento da confissão" ¹⁰³. Para se ter uma idéia do que isso significa em termos estatísticos "o índice de que *uma mulher espancada a cada 15 segundos no Brasil*" ¹⁰⁴ pode escamotear parcela da dimensão e também das expressões da violência contra as mulheres no Brasil.

Constata-se, por meio da pesquisa da Fundação Perseu Abramo um índice considerável da ocorrência de 11% de casos de assédio sexual, sendo que 10% dos casos foram caracterizados pelo abuso de poder. Uma observação pertinente leva a

¹⁰¹ RAGO, Margareth. Ser mulher no século XXI ou Carta de alforria. In Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 31-42.

¹⁰² VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 227.

¹⁰³ VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; As mulheres Brasileiras no século XXI. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli. **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 26.

¹⁰⁴ Idem, Ibidem, p.26.

concluir que como esta pesquisa teve sua primeira divulgação em janeiro de 2002, em Porto Alegre, por ocasião do segundo Fórum Social Mundial e intensamente divulgada na mídia brasileira em 2003 e mais ainda em 2004, aquele percentual de 11% é bastante significativo, sobretudo quando se sabe que o enquadramento legal do assédio sexual no Código Penal se deu por meio da Lei 10.224, em 15 de maio de 2001.

Seria suficiente para validar os propósitos deste estudo, apenas a demonstração daqueles 11% das entrevistadas que responderam afirmativamente já terem sofrido o assédio sexual, devido estar focado para esse tipo de violência. Porém como se considera a conduta delitiva do assédio sexual inserida no contexto da violência *lato sensu* não se pode furtar a oportunidade de divulgar mais uma vez os dados alarmantes desse fenômeno ironicamente “democrático” e globalizado: atinge pessoas ricas e pobres, analfabetas ou não, de qualquer credo, independe do grau de desenvolvimento dos países e da cultura, alastrando-se no mundo de Norte-Sul, Leste-Oeste.

O perfil da violência no Brasil atesta os seguintes percentuais, obtidos com respostas dadas voluntariamente aos pesquisadores da Fundação Perseu Abramo:

[...] 19% das entrevistadas declararam ter sofrido alguma modalidade de violência perpetrada por algum homem. Destas, 16% narraram casos de violência física; 2% lembraram de ter sofrido violência psicológica; e 1% de ter sido vítima de assédio sexual.¹⁰⁵

¹⁰⁵ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero e Patriarcado**. Violência contra as mulheres. In. VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 55.

Esses índices alteraram-se grandemente quando as respostas foram estimuladas pelos pesquisadores ao mencionarem os diversos tipos de violência, a saber:

[...] 43% afirmaram ter sido vítima de alguma forma desse fenômeno. Um terço (33%) referiu-se a episódios de violência física; 24% alegaram ter tido seu direito de ir e vir cerceado, sob ameaça de arma. As agressões propriamente ditas foram confirmadas por 22% das mulheres; 13% tendo sofrido estupro conjugal ou outra forma de abuso sexual; 27%, violências psíquicas; e 11%, assédio sexual[...].¹⁰⁶

Em Manaus verificou-se que 52% em detrimento de 48% das entrevistadas afirmaram que já sofreram de assédio sexual (ver anexo D) ou 76% contra 24% conhecem alguma pessoa que já foi vítima deste tipo de conduta ilícita (ver anexo E).

Com o endosso do pensamento de BOURDIEU a dominação masculina gera a violência simbólica, considerada como:

[...] violência suave, insensível, invisível as suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última análise, do sentimento.¹⁰⁷

Diante da contradição do termo “violência suave” usada por Bourdieu, e para que não se incorra numa imprecisão da noção de violência simbólica, convém explicitar que BOURDIEU quer combater o equívoco de “Ao se entender ‘simbólico’ como oposto do real, de efetivo, a suposição é de que a violência simbólica seria uma violência meramente ‘espiritual’ e, indiscutivelmente sem efeitos reais ¹⁰⁸[...]. Ao

¹⁰⁶ SAFFIOTI, 2004, p. 55.

¹⁰⁷ BOURDIEU, 2003, p.7.

¹⁰⁸ Idem, Ibidem, p. 46.

contrário ele crê “na objetividade da experiência subjetiva das relações de dominação”¹⁰⁹, pelo fato da violência simbólica tracionar a adesão que “o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (e, portanto, à dominação)”¹¹⁰. Essa anuência ocorre da seguinte maneira: como o dominado só tem instrumentos de conhecimento pertencentes também ao dominante, que é a forma incorporada de dominação; conseqüentemente essa relação passa a ser vivida como natural. Significa dizer o que Marx já preconizava: por meio da ideologia, o dominado passa a reproduzir o comportamento do dominante.

Os homens também são vítimas da representação dominante, sem se darem conta. Nesse sentido, a questão da honra - “conjunto de aptidões consideradas nobres (coragem física e moral, generosidade, magnanimidade etc.) é produto de um trabalho social de dominação e de inculcação”¹¹¹ - concebida como força superior que é, pode fazer com que ele realize atos que na ótica dos outros podem ser tidos como inimagináveis, realizando uma transcendência social que nele se corporifica e que “funciona como *amor fati*, amor do destino, inclinação corporal a realizar uma identidade construída em essência social e assim transformada em destino”¹¹² (grifo do autor).

Outro equívoco refutado pela teoria bourdieuniana se refere à estrutura de dominação masculina como algo invariável e eterna, pois contrariamente Bourdieu quer demonstrar que essa disposição é “*produto de um trabalho incessante (e, como*

¹⁰⁹ Idem, Ibidem, p. 46.

¹¹⁰ Idem, Ibidem, p. 47.

¹¹¹ Idem, Ibidem, 2003, p. 63.

¹¹² Idem, Ibidem, p. 63.

tal, histórico) de reprodução” ¹¹³ (grifo do autor), elaborado pelos próprios homens e instituições.

A violência moral ou tortura psicológica, termos que muitas vezes designam o gênero assédio moral, do qual é espécie o assédio sexual, é uma violência simbólica que se delineia sutilmente, ao ponto da coação, humilhação e constrangimento, muitas vezes, não serem percebidos pelas vítimas como ato de violência. Na pesquisa realizada por Margarida Barreto, “Em 12% dos casos, o assédio moral tem início com abordagens de caráter sexual” ¹¹⁴, sendo as mulheres assediadas em número maior que dos homens.

1.6 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO AMBIENTAL

O propósito aqui é estabelecer a distinção entre esses tipos de assédio. A atenção se volta nesse espaço para o assédio moral e sucinta abordagem sobre o assédio ambiental.

A distinção se impõe mais em relação à finalidade específica do que ao meio de execução, representado pelo constrangimento.

No assédio moral, o superior hierárquico deseja acabar com a autodeterminação do trabalhador ou a desprezar suas condições pessoais no trabalho, acarretando-lhe efeitos nocivos que podem chegar ao suicídio, consoante assegura HIRIGOYEN:

¹¹³ Idem, Ibidem, p. 46.

¹¹⁴ Edward, José. Assédio Moral. O lado sombrio do trabalho. **Veja**, São Paulo, n. 28, p. 107, 2005.

[...] se a uma violenta sutil (chantagem, ameaças veladas, intimidações) se acrescentam violências reais, que podem chegar ao assassinato, é por uma derrapagem do jogo perverso, pois o perverso prefere matar indiretamente, ou melhor, levar o outro a matar-se¹¹⁵.

Consoante, ainda à lição de HIRIGOYEN¹¹⁶, em regra os chefes agem consciente e estrategicamente, quando elaboram condições para se livrar de um trabalhador indesejável para a empresa, ainda que ele esteja protegido pelas garantias de estabilidade no emprego. Mas o superior hierárquico pode agir por motivos inconscientes, dada a insegurança ou intolerância a comportamentos que fogem do padrão comum.

A literatura técnica cita a guisa de exemplo clássico de assédio moral o comportamento do industrial Maxime Bonnet¹¹⁷, vedando o sorriso e o levantar de cabeças de suas operárias.

No assédio ambiental, qualquer pessoa pode assediar outra, no local de trabalho, sendo irrelevante a hierarquia ou ascendência. É aquele que mais ocorre entre colegas de trabalho.

Como já restou demonstrado que o assédio sexual é apenas uma face do assédio moral e que as mulheres se apresentam como as maiores vítimas; posto dessa forma, é interessante recorrer mais uma vez aos mitos, porque por meio

¹¹⁵ HIRIGOYEN, 2005, p. 134.

¹¹⁶ Idem, Ibidem, p.79.

¹¹⁷ De acordo com o site <www.estadão.com.br/agestado/noticias/2001/mai/25/210.htm> acessado em 14. Jan.2005, a Justiça francesa recentemente condenou a dois anos de prisão e ao pagamento de uma multa de 100 mil francos – equivalente a US\$ 15 mil – o industrial Maxime Bonnet por não permitir que suas operárias sorrissem ou suspendessem a cabeça de suas máquinas de costura durante as horas de trabalho. Entendeu aquela Justiça que a vítima perdeu a vontade de sorrir, tornando-se uma pessoa depressiva, sem ter a confiança em si mesma e permanecendo isolada no interior da empresa.

deles, aquilo que na narrativa mítica é propagado, ainda que de modo suficientemente natural, os ritos de instituição concretizam de maneira fortemente insidiosa, mas sem dúvida com uma eficácia simbólica maior.

Dessa vez, porém, a referência volta-se para os mitos que permeiam a tradição dos berberes da Cabília, na Argélia. Essa cultura investigada diretamente por BOURDIEU¹¹⁸, não tem tradição escrita, daí seu interesse, uma vez que se encontra mais preservada das reinterpretações, omissões e deformações, motivo pelo qual ele se isenta de repetir o sincronismo artificial dos estágios sucessivos e distintos do sistema, como ocorre com a mitologia grega.

BOURDIEU ensina que o mito de origem, cultivado pelos berberes, outorga as posições destinadas aos dois sexos na divisão do trabalho sexual e, por sua vez, da divisão do trabalho de produção e reprodução, no contexto social. Esse mito é bastante elucidativo. De acordo com TITOUH¹¹⁹

“Foi na fonte(*tala*) que o primeiro homem encontrou a primeira mulher. Ela estava apanhando água quando o homem arrogante, aproximou-se dela e pediu de beber. Mas ela havia chegado primeiro e ela também estava com sede. Descontente, o homem a empurrou. Ela deu um passo em falso e caiu por terra. Então o homem viu as coxas da mulher, que eram diferentes das suas. E ficou paralisado de espanto. A mulher, mais astuciosa, ensinou-lhe muitas coisas: ‘Deita-te, disse ela, e eu te direi para que servem teus órgãos’. Ele se estendeu por terra. Ela acariciou seu pênis, que se tornou duas vezes maior, e deitou-se sobre ele. O homem experimentou um prazer enorme. Ele passou a seguir a mulher por toda parte, para voltar a fazer o mesmo, pois ela sabia mais coisas que ele, como ascender o fogo etc. Um dia, o homem disse à mulher: ‘Eu quero te mostrar que eu também sei fazer coisas. Estende-te, e eu me deitarei sobre ti’. A mulher se deitou por terra, e o homem se pôs sobre ela. E ele sentiu o mesmo prazer. E disse então à mulher: ‘Na fonte, és tu(quem dominas); na casa, sou eu’. No espírito do homem são sempre estes últimos propósitos que contam, e desde então os homens gostam sempre de montar sobre as mulheres. Foi assim que eles se tornaram os primeiros e são eles que devem governar”.

¹¹⁸ BOURDIEU, 2003, p. 14.

¹¹⁹ *Apud* Bourdieu, 2003, p.28

¹²⁰ BOURDIEU, 2003, p. 28.

Observe-se, agora o depoimento de Mara Lopes, concedido para COSTA:

Três anos atrás, ele entrou no banheiro e foi desabotoando a minha roupa, dizendo que queria ter relação sexual comigo e me mandou deitar no chão. Outra vez, me pegou e me levou para a sala onde as mulheres fazem a refeição e mandou que eu deitasse no chão de novo. Como eu tinha medo que ele me colocasse na rua, obedeci. A partir daí, ele passou a me perseguir no trabalho, tentando me prejudicar. Achei que o que ele fez comigo foi demais. Ele dizia que mandava em mim e, portanto, eu tinha de fazer o que ele quisesse. Não conversou comigo nem nada e já foi mandando, sem saber se eu queria fazer aquilo ou não. Comigo foi desse jeito, [...] Para mim, ele ameaçou, dizendo que, se ele quiser me colocar para a rua, ele me bota, porque ele tem esse poder. Dia desses, ele me deu uma repreensão dizendo que eu não cuidava direito do meu serviço e que da próxima vez eu seria punida. Ele abusou de mim. Sei que está furioso por causa da sindicância e quer saber quem está envolvido. Eu sinto medo. Uma vez minha filha adoeceu e ele abonou meu ponto. Fiquei contente e disse que ia comprar um presente para ele. 'Não precisa, me dando aquele negócio está bom', ele respondeu.¹²¹

Agora veja como o fenômeno do assédio sexual se repete em Manaus, por meio do depoimento dado por uma das entrevistadas para a autora desta dissertação:

Fui contratada pela empresa, mas não sabia que meu chefe, o gerente do setor operacional, estava com segundas intenções. Numa 6ª feira ele me fez ficar até 1 h., dizendo que era por causa de uma turma de trabalho que ia chegar e precisava bater o cartão. Logo depois ele trancou a sala, me pegou com força e, me colocou deitada numa mesa, desabotoando a minha blusa. Eu o empurrei para que ele não confundisse as coisas. Então ele disse que para mim (sic) ir embora eu tinha que pegar a chave da porta no lugar que estava, ou seja, dentro da cueca. Comecei me desesperar, chorar. Foi quando tocou o telefone. Era o chefe, o dono da empresa. Desesperada gritei pedindo que me tirasse dali. Percebendo que estava acontecendo alguma coisa o chefe pediu para falar com ele. Como ele se descuidou falando no telefone, peguei uma *bomboniere*, eu estava pronta pra jogar nele se ele não abrisse a porta. Logo depois o chefe apareceu. Conte o que tinha acontecido e disse que não ia ficar mais na empresa com aquele monstro. Pedi demissão. O próprio chefe pediu pra eu não denunciar, pediu mil perdões, pois caso contrário a empresa ficaria suja no distrito industrial. Ele prometeu e de fato tomou uma providência: mandou ele embora.

¹²¹ COSTA, 1995, p. 107.

O breve cotejo entre o mito e a realidade obriga a reconhecer-se que a subordinação a que todas as mulheres estão sujeitas, ou a maioria, está associada ao poder, que certamente não se adstringe só ao Estado e sim, num poder multifacetário, disseminado em diversos e diferentes ambientes sociais, assentando-se como instrumento de dominação, de apropriação, enfim de posse.

A guisa de esclarecimento, BOURDIEU¹²² afirma que o assédio sexual não visa necessariamente à exclusiva posse sexual que tanto o homem persegue. Mediante a posse ele visa, em verdade, a mera afirmação da dominação em situação genuína, como descrita de modo “tão natural” no mito da origem cultivado pelos berberes e, paradoxalmente, reproduzida nos quatro cantos do mundo.

Os depoimentos de tantas Maras brasileiras justificam que não há como dispensar-se uma atenção especial para o tema do assédio sexual sofrido pelas mulheres no local de trabalho, a ser analisado no capítulo seguinte.

¹²² BOURDIEU, 2003, p. 30-31.

CAPÍTULO II – DO ASSÉDIO SEXUAL

Numa remissão ao Livro Quinto das Ordenações Filipinas, deduz-se do Título XX que a penalidade de perda de função e de desterro era prescrita para aquele que abusava do poder em razão do cargo ocupado, como declinado abaixo:

Todo o Dezembargador, ou official de justiça, e entre algum nosso official, assi da Corte, como de nossos Reinos, Advogado, Procurador, Scrivão, Porteiro, Meirinho que dormir com mulher, que demanda, ou desembargo requeira perante elle, se for leigo, perca o Officio e mais, seja degredado para a África per hum anno.¹²³

Esta previsão legal tão remota oferece suporte para que dentro de uma interpretação teleológica se possa perceber o interesse, o valor inscrito no comando da norma. E estimula uma busca sobre as iniciativas legislativas brasileiras que tratam da questão do assédio sexual.

Dentre os projetos de lei que trataram ou tratam sobre assédio sexual, cabe destacar os seguintes:

Projeto de Lei N. 4.255/98

¹²³ PIERANGELLI, José Henrique. **Códigos penais do Brasil: Evolução histórica**. Bauru-SP: Javoli, 1980, p. 31.

O Projeto de Lei n. 4.255/98, de autoria da então deputada federal MARTA SUPPLY¹²⁴, agora ex-prefeita de São Paulo, o assédio era definido como: “Importunar alguém, com o objetivo de obter favores de natureza sexual, abusando de relação de autoridade ou ascendência, inerentes ao exercício de cargo ou função”. A pena prevista era de três meses a um ano ou multa.

Projeto de Lei N. 61/1999

A autora deste projeto é deputada Federal, pelo Partido dos Trabalhadores de São Paulo IARA BERNARDI¹²⁵ que transformou, finalmente, o assédio sexual em crime em 15 de maio de 2001, por meio da Lei n. 10.224/01.

Antes porém, cabe apresentar a definição original de assédio sexual, conforme o que se segue:

Art. 1º Constitui-se assédio sexual importunar alguém com objetivo de obter favores de natureza sexual, abusando da relação de autoridade ou ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função.
Pena: detenção de três meses a um ano e/ou multa.¹²⁶

O crime seria qualificado (art. 2º), aumentando-se de um a dois terços se houver o concurso de duas ou mais pessoas; se o agente é ascendente ou, descendente, padrasto, madrastra, irmão, tutor, curador ou preceptor de vítima; se o crime é cometido por quem se prevalece de relações domésticas, religiosas ou de confiança da vítima.

¹²⁴ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 33.

¹²⁵ GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de Assédio Sexual**. Estudos da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. São Paulo: Atlas, 2004, p. 28.

¹²⁶ GIRÃO, 2004, p. 29.

Durante o trâmite legal, ocorreram várias modificações na redação do mesmo, sobretudo quanto ao aumento de pena, além de ter sido vetado parcialmente pelo presidente da República, por meio da mensagem n. 424, de 15 de maio de 2001 no que se refere ao parágrafo único do art. 216-A do Código Penal (CP).

O Presidente Fernando Henrique Cardoso, após análise do Ministério da Justiça, vetou o citado projeto apoiado nas seguintes razões:

- 1) É que o art. 226 do Código Penal institui, de forma expressa, causas especiais de aumento de pena, aplicáveis genericamente a todos os crimes contra os costumes, dentre as quais constam as situações descritas nos incisos do parágrafo único projetado para o art. 216-A.¹²⁷
- 2) Assim, no caso de o parágrafo único projetado vir a integrar o ordenamento jurídico, o assédio sexual praticado nas situações nele previstas não poderia receber o aumento de pena do art. 226, hipótese que evidentemente contraria o interesse público, em face da maior gravidade daquele delito, quando praticado por agente que se prevalece de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade.¹²⁸

¹²⁷ GIRÃO, 2004, p.30

¹²⁸ Idem, Ibidem, p.31

Projeto de Lei N. 62/1999

Encontra-se em trâmite no Congresso Nacional o projeto de Lei n. 62/1999, da mesma deputada federal IARA BERNADI¹²⁹. Ela pretende inserir o assédio sexual a empregado subordinado como justa causa para a rescisão de contato, além de que a vítima não seja tolhida de pleitear a correspondente indenização e/ou mudança de local de trabalho. Se assim for aprovado, a respectiva hipótese implicará a mudança na Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), nos artigos 482, que institui as hipóteses de justa causa, 483, sobre indenização, e 468, sobre a alteração das condições de trabalho.

Projeto de Lei N. 6.988/2002

O projeto de Lei, de n. 6.988/2002, de autoria do deputado CABO JÚLIO¹³⁰, do Partido social Trabalhista (PST-MG), pretende incluir no Código Penal Militar (Decreto-lei n. 1001, de 21 de outubro de 1969) o art. 232-A, cuja redação original é:

Assédio sexual.

Art. 232-A Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do posto, graduação, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2(dois) anos.

Sem embargo, o ingresso da população feminina nas Forças Armadas e Auxiliares, ambiente tradicionalmente masculino, torna possível a ocorrência de assédio sexual, cuja manifestação pode se dar de modo verbal, visual, físico, podendo chegar até ao estupro com assassinato.

¹²⁹ GIRÃO, 2004, p. 31.

¹³⁰ Idem, Ibidem, p. 31.

Aliás, o assédio violento entre as americanas que servem às Forças Armadas tem se tornado um grave problema para o Pentágono. Sem descer a minúcias dos números americanos, o Exército é o campeão em agressões dessa natureza, seguido pela Marinha, Força Aérea e Corpo de Fuzileiros Navais. Há indícios de que a situação seja a mesma nas escolas militares. Segundo a revista *Veja*, o Pentágono apurou que 3% das mulheres de uniforme se queixaram de assédio violento em 2002.

No universo restrito daquelas que denunciam está a general do Exército norte-americano Claudia Kennedy, a primeira mulher a alcançar o posto de general de três estrelas no Exército e uma das três generais dessa patente nas Forças Armadas dos Estados Unidos. A generala de 52 anos, “atual vice-chefe do comando de Inteligência, iniciou uma ação contra outro general (nome não revelado) que a teria ‘apalpado’ durante um incidente ocorrido em 1996, quando a militar era assistente do vice-chefe do Comando de Inteligência”¹³¹.

SILVEIRA¹³² ao tratar sobre as questões relativas ao preparo ético-moral em seu estudo sobre as mulheres na marinha do Brasil, chama a atenção para uma questão bastante delicada: “as possibilidades de investigação sobre problemas relacionados ao *assédio sexual* ou ‘à violência física e psicológica’ sofrida por mulheres no interior dos quartéis”¹³³ (o grifo não consta no original).

¹³¹ APALPADA. General acusa colega de assédio sexual. Jornal **A Crítica**, Manaus, 1º de abril de 2000, p. A-3.

¹³² SILVEIRA, Cláudio Carvalho. As Mulheres na Marinha do Brasil. In: **Research and Education in Defense and Security Studies**, 2003, Santiago, Chile. Disponível no site <www.ndu/...academic-papers/6.militar-sociology>, p.5, acesso em 12. jan. 2005.

¹³³ SILVEIRA, 2005, p. 5.

A juíza do Tribunal Militar Paulista, Roseane Pinheiro da Costa condenou em 2004 um coronel por assédio sexual. Em entrevista concedida à Revista Isto É¹³⁴ a citada juíza respondeu as seguintes questões:

Isto É - Quando começaram os problemas?

Roseane - Nunca agradei. Mas ficou muito pior quando comecei a condenar oficiais[...]. Chegou a sumir sentença.

Isto É - Há muitos casos de abuso sexual?

Roseane - Também. No ano passado, condenei um coronel por assédio sexual. Esse coronel que comandava toda a região de Sorocaba, tem muita influência. Ele era acusado de assediar uma soldado[Sic] das mais variadas formas. Ele dispensava o motorista dele, colocava a soldado para trabalhar ao volante do carro e mandava ela dirigir a ermos. Passava a mão nela, falava obscenidades.

Isto É - Ela não contava para ninguém?

Roseane - Ela tinha medo. Era uma soldado[Sic] contra um coronel. Chegou a pedir transferência. O assédio continuou até que um dia ele a forçou fazer sexo oral nele, mediante a mira de um revólver, ela entrou em depressão. Um tenente descobriu o que estava acontecendo e ajudou a socorrê-la. Condenei esse coronel a sete anos de prisão.

Tem-se notícia também de que o projeto da Parte Especial do Código Penal descreve o assédio sexual no art. 173 como:

Art. 173. Assediar alguém, exigindo, direta ou indiretamente, prestação de favor de natureza sexual, como condição para criar ou conservar direito ou para atender à pretensão da vítima, prevalecendo-se do cargo, ministério, profissão ou qualquer outra situação de superioridade:

Pena- detenção, de três meses a um ano, e multa

Na exposição de motivos do projeto em comento, argumenta-se, dentre outros motivos que:

A estrutura do crime vincula-se a valores sociais. Tem, como pressuposto, relação administrativa, de trabalho, ou encargo inerente a estado ou condição individual. Fundamentalmente visa a proteger a mulher (não é excluído o homem) como empregada, ou servidora pública.¹³⁵

¹³⁴ Pesadelo dos Coronéis. Única juíza do Tribunal Militar paulista, Roseane Pinheiro da Costa denuncia o machismo e o corporativismo da instituição. Revista **IstoÉ**, São Paulo, 09 março 2005. Disponível em: <<http://www.terra.com.br/istoé/1847>>. Acesso em: 12. jan. 2006.

¹³⁵ Cf. Anteprojeto de Código Penal e Exposição de Motivos. Disponível em <<http://www.damasio.com.br>>. Acesso em 10. nov. 2004.

O delito de assédio sexual é uma aquisição ético-social. Crê-se que nesse diapasão, os códigos de conduta profissional não demorarão a inserir norma específica para sancionar penas e procedimentos na esfera institucional das diversas categorias profissionais. O Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)¹³⁶, ao instituir no Capítulo VII do Título I – Da ética do Advogado – o artigo 31 direcionado à conduta pessoal do advogado:

Art. 31. O advogado deve proceder de forma que o torne merecedor de respeito e que contribua para o prestígio da classe e da advocacia.

Portanto, onde quer que esteja ou atue, o advogado deve fazer por merecer o respeito de todos, para tanto, deverá conter-se da prática do assédio em relação a seus clientes e colegas de trabalho, independentemente de hierarquia, sob pena de infringir o preceito geral de conduzir-se de acordo com a determinação legal.

2.1 A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL NOS DEMAIS ESTADOS BRASILEIROS

Pretende-se, em breves comentários, mostrar a iniciativa de alguns estados brasileiros, que mesmo antes da tipificação do assédio sexual como crime em 2001, já se preocupavam com a questão do assédio sexual, que desde a década de 70, era denunciado pelas trabalhadoras dos mais diversos seguimentos profissionais e pelo movimento feminista.

¹³⁶ LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Comentários ao Estatuto da Advocacia e da OAB**. 3. ed. Rev. e Atual. São Paulo: Saraiva, 2002, p.163.

Rio de Janeiro:

Lei N. 1886 de 18 de novembro de 1991.

Essa lei penaliza os estabelecimentos comerciais e industriais, entidades, representações, associações e sociedades civis ou de prestação de serviços, no quais seus proprietários ou prepostos discriminem mulheres em função do seu sexo ou adotem atos de coação ou violência contra elas, tais como exigências ou tentativa de vantagens sexuais de mulheres por parte do patrão ou preposto, mediante ameaça de rescisão contratual.

Sobreleva ressaltar, que esta lei vem sendo contestada por vários juristas, pois o Poder Legislativo Estadual não tem competência nessa ótica. Contudo, a lei foi aprovada e o governo do Rio de Janeiro prometeu criar e manter um setor para receber denúncias.¹³⁷

São Paulo:

Decreto N. 324.250, de 27 de novembro de 1991.

Este decreto criou o Comitê de acompanhamento de Aplicação da Legislação de Igualdade, de caráter conjuntivo da Convenção Paulista sobre a eliminação de discriminação da mulher.¹³⁸

Como restou provado que o assédio sexual é uma espécie de assédio moral; convém, então citar a recente aprovação da Lei n. 13.288 de 10 de janeiro de 2002,

¹³⁷ PASTORE; ROBORTELLA: 1998 p. 96.

¹³⁸ Idem, Ibidem, p. 95.

pela Câmara municipal de São Paulo¹³⁹. O respectivo diploma dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal.

No estado de São Paulo, em Iracemápolis convém destacar a Lei n. 1.163/2000¹⁴⁰, considerada como a primeira lei brasileira sobre assédio moral. Trata-se nela, da aplicação de penalidades em relação à prática do assédio moral, por parte dos servidores públicos municipais, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta. No município de Americana vigora a Lei n. 3.671, de 7.6.2002, regulamentada pelo Decreto n. 5.560/2002, e em Campinas, o combate ao assédio moral ganhou força por meio da Lei n. 11.409, de 4.11.2002 que estabelece sanções de advertência, suspensão e demissão. Praticamente ambas as leis apresentam a mesma diretriz da Lei de Iracemápolis, comentada anteriormente.¹⁴¹

Minas Gerais:

Lei N. 11.039, de 14 de janeiro de 1993.

O projeto dessa lei é de autoria da deputada Maria Elvira na Assembléia Legislativa do estado em 1992. O diploma legal em epígrafe, determina sanções aos

¹³⁹ LEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO e outros municípios do Brasil. Disponível no site: <http://www.assediomoral.com.br/int_leisp.htm>. Acesso em 23 de janeiro, 2006.

¹⁴⁰ Parágrafo Único do art. 1º: “Para fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos com persistência; subestimar esforços.

¹⁴¹ SILVA, 2005, p. 162-164.

empregadores (pessoas físicas ou jurídicas) que pratique ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra a mulher.¹⁴²

O artigo 2º desta lei considera ato vexatório, os seguintes:

- a. A prática de exercícios ou de revistas íntimas.
- b. A manutenção de instalações sanitárias inadequadas à privacidade de suas usuárias.
- c. O não oferecimento de vestiário feminino, quando a mulher necessitar utilizar-se de uniforme ou vestimenta especial no local de trabalho.

O art. 4º da respectiva lei estabelece como ato atentatório contra a mulher empregada; a prática de ações que a atinjam em sua liberdade sexual, dignidade e pudor pessoal, especialmente os que se caracterizarem como obtenção de vantagens de natureza pessoal. Neste caso, incluem-se o estupro (art. 213), atentado violento ao pudor (art. 214)r, favorecimento de prostituição e todos os outros crimes capitulados no título VI (Dos crimes contra os costumes), do Código Penal Brasileiro.

Além de tratar dos elementos probatórios, essa lei prevê as seguintes sanções à inobservância de seus preceitos: advertência; interdição do estabelecimento; inabilitação para o aceso a crédito em instituições estaduais; declaração da impossibilidade de obtenção de parcelamento de eventuais débitos tributários estaduais; declaração de idoneidade para participar de licitação pública promovida pelo estado; suspensão por determinado prazo da inscrição estadual.

¹⁴² PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 96-98.

Muito se discute sobre a constitucionalidade dessa lei, pois como se sabe a competência privativa expressa da União para legislar sobre direito civil, penal, comercial, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho, conforme artigo 22 da CFRB/1988¹⁴³

BARROS¹⁴⁴ preleciona que na legislação da Nova Zelândia, considerada a mais completa no assunto, o legislador atribuiu responsabilidade solidária do empregador e de seus substitutos em ambas as modalidades de assédio sexual (por chantagem e por intimidação). Ela crê que a delegação de autoridade atribuída a seus substitutos, aumenta a possibilidade de se criar um ambiente de trabalho sexualmente intimidativo e opressivo, motivo pelo qual se justifica a responsabilidade solidária do empregador pela indenização por dano moral ou material, devido à culpa *in elegendo* e/ou *in vigilando*, isto é, da má escolha ou insuficiente fiscalização.

Nessa proporção, BARROS defende essa via como a mais segura, em virtude do que determina o direito brasileiro ao responsabilizar o empregador pelos atos de seus prepostos, conforme se depreende do art. 843, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Portanto, de acordo com a responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no que concerne à indenização, esta deve ser aplicada “ainda nas duas últimas hipóteses quando o assédio é praticado por colega de trabalho ou cliente do estabelecimento”¹⁴⁵, afinal ele é o titular do poder diretivo. Por conseguinte, deve assumir os riscos do negócio, conforme se vislumbra no art.2º da

¹⁴³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹⁴⁴ Idem, Ibidem, 1997, p.148.

¹⁴⁵ BARROS, 1997, p. 148.

CLT, vez que cabe-lhe zelar pela organização técnica e pela boa ordem no local de trabalho, determinando um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal.

Rio Grande do Sul:

Lei Complementar n. 11.487, de 13 de junho de 2000

A referida lei dispõe sobre o assédio sexual no âmbito da Administração Pública. Ficou estabelecido que a prática do assédio sexual é qualificada como exercício abusivo de cargo, emprego ou função nos poderes e instituições autônomas da administração pública estadual, direta ou indireta, determinando ainda as sanções pertinentes e a condução do procedimento administrativo.

O exercício abusivo de cargo, emprego ou função corresponde ao ato de aproveitar-se (direta ou indiretamente) das oportunidades em razão das posições ocupadas com o objetivo de assediar alguém visando obter vantagem de caráter sexual. A punição do agente se dá nos termos do Estatuto e Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis do Estado do Rio Grande do Sul ou, no caso de servidores militares, com base na legislação específica.¹⁴⁶

Bahia:

Projeto de Lei n. 12.804/2001 (em tramitação na Assembléia Legislativa)

A deputada LÍDICE DA MATA¹⁴⁷, autora do projeto propõe a proibição pelo servidor de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento

¹⁴⁶ MOREIRA, Rômulo de. **O novo delito de assédio sexual**. In JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.) *Assédio Sexual*. São Paulo: 2002, p.137-157.

¹⁴⁷ MOREIRA, in JESUS, 2002, p. 137-157.

sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. No rol de penas, prevê demissão e possibilidade de remoção temporária ou definitiva, se a vítima for servidora pública.

Santa Catarina

Em Florianópolis, foi criado o Tribunal Popular sobre Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho, organizado voluntariamente por pessoas e/ou entidades do campo democrático-popular da Grande Florianópolis. O seu quadro de organizadores conta com vítimas reais do assédio, além de advogados, professores, sindicalistas, assessores parlamentares e demais interessados no combate ao assédio, objetivando contribuir para a concretização das leis e de posturas pedagógicas como forma de inibir a secular prática do assédio sexual nos locais de trabalho.

O Tribunal popular é caracterizado como:

[...] um espaço aberto e democrático de análise, sensibilização, conhecimento e estudo de casos de assédio moral e sexual em ambientes de trabalho. Casos ocorridos no movimento sindical catarinense foram os primeiros a serem julgados pelo Tribunal do ano passado. É bom frisar que a atuação do Tribunal teve e terá sempre um caráter educativo, cultural e político. Ou seja, não foi utilizado para perseguições de qualquer ordem, mas pretende contribuir para uma mudança de mentalidade e de postura tanto por parte de dirigentes sindicais e pelos trabalhadores. Consequentemente, a sociedade em geral.¹⁴⁸

¹⁴⁸ **Tribunal popular discute assédio moral e sexual no trabalho.** Disponível em <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/ang.html>>. Acesso em 25. out., 2004.

Portanto, o Brasil não poderia se furtar do seu tratamento, ao perceber a constância de um fato social que vem gerando conflito de interesses. Nada mais oportuno, portanto, a edição da Lei n.10.224/2001, apesar de todas as críticas que lhes são endereçadas.

2.2 O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO PENAL

Doutrinariamente, houve diversas contendas sobre a criminalização ou não do assédio sexual. Ilustrativamente comentar-se-á sobre algumas delas.

ELUF posiciona-se a favor da criminalização do assédio, pois viria satisfazer uma necessidade da mulher moderna, que deseja ser respeitada tanto em casa como no trabalho. Justifica a incriminação do assédio sexual por causa do dano que a assediada suporta. Diz ela:

Se um chefe faz insistentes convites à secretária e esta, ao se negar a atendê-lo, perde o emprego, evidencia-se que ele se utilizou de meios ameaçadores para conseguir os contratos sexuais e, ao final inescrupolosamente, cumpriu sua ameaça, demonstrando vilania. A vítima por sua vez, sofreu gravíssimas ofensas, de ordem psicológica e econômica. Perdeu suas condições de subsistência e, eventualmente, de sua família. Não se tratou, portanto, de uma investida mal sucedida. Ocorreu um delito, tamanha a gravidade das conseqüências.¹⁴⁹

Contra a incriminação, LINS E SILVA¹⁵⁰, argumenta que a natureza moralista que a incriminação do assédio sexual traz consigo e, além de que o art. 146 do CP (constrangimento ilegal) já o previa, posicionou-se contrário à incriminação do mesmo. MOREIRA¹⁵¹ também se posicionou desfavoravelmente à incriminação do assédio sexual por entender que o Direito Penal deve ser aplicado para as

¹⁴⁹ ELUF, Luiza NAGIB. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. Ed. Condensada. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999, p. 183.

¹⁵⁰ BIANCHINI, Alice. A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual. In JESUS, Damásio de.; GOMES, Luiz Flávio (Coords.) **Assédio Sexual**. São Paulo: 2002, p. 1-21.

¹⁵¹ BIANCHINI in JESUS, 2002, p.1-21.

situações-limites. Defende que as condutas delitivas do assédio sexual não ficariam abandonadas pelo sistema judiciário, uma vez que sugere a solução da lide no campo do direito civil, administrativo, do trabalho.

Após estes e outros embates, o direito penal brasileiro, ao abeberar-se no modelo espanhol ¹⁵², introduziu o delito de assédio sexual no art 216-A, graças à promulgação da Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, de autoria da deputada federal IARA BERNARDI, cuja redação é a seguinte:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena- detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. ¹⁵³

Da tipificação legal, capta-se que o assédio sexual é um abuso de poder e quebra da ética profissional. Num plano maior é um desrespeito à liberdade sexual e à dignidade do ser humano por afetar a realização laboral digna e tranqüila. É o que ocorre quando, em razão do assédio sexual no local de trabalho, a vítima teme a perda do emprego ou fica impedida de ter um aumento de salário ou promoção, atingindo o seu desempenho profissional.

¹⁵² O modelo espanhol prevê in verbis: 1. El que solicite favores de naturaleza sexual, para si o para um tercero, em el âmbito de uma relación laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual y com tal comportamiento provocarle a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostia o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, com la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de três a seis meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docent o jerárquica, o com el anuncio expreso o tácito de acusar a la víctima um mal relacionado com lãs legítimas expectativas que aquélla pueda tener em el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis de seis a doce meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses em los supuestos previstos em el apartado 1, y de prisión de seis meses a um año em los supuestos previstos em el apartado 2 del presente artículo.(extraído de GOMES, Luiz Flávio de. **Lei do Assédio Sexual (10.224/01)**: primeiras notas interpretativas. Repertório de jurisprudência, n. 13,jul.2001,p.259-64. De acordo com MOREIRA in, DAMÁSIO de JESUS,2002, p.137-157: “ [...] foi o Direito Penal Brasileiro que se inspirou no modelo espanhol, importando, inclusive, as expressões *favorecimiento* e *ventagem sexual* [...] ”.

¹⁵³ GIRÃO, 2004, p. 41.

Destarte, o mérito da Lei n. 10.224/2001 é o de reunir pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro as seguintes expressões: liberdade sexual, abuso de poder, ascendência funcional, hierarquia em razão do emprego, cargo ou função, constrangimento, ou obtenção de favores e vantagens de natureza sexual. Da associação das respectivas expressões dimanou o delito de assédio sexual, inserto entre os crimes contra os costumes, mais precisamente dentre os crimes que ferem a liberdade sexual. Contudo, “não conseguiu a lei traduzir, com a exigível precisão, que conduta deve ser considerada criminosa” ¹⁵⁴. De acordo com DAMÁSIO DE JESUS “No plano da tipicidade, o tipo 216-A é extremamente confuso, deixando de conferir clareza e precisão ao texto [...]” ¹⁵⁵.

Da análise gramatical do significado das expressões centradas pelo legislador, tem-se que o verbo *constranger* deriva:

Do latim *constrangere* (apertar, prender, ligar), é aperto, embaraço acanhamento, violência, força. Mas em conceito propriamente jurídico, é o ato pelo qual uma pessoa *obriga outra a fazer* o que não pretende ou não quer fazer, ou a *obriga a não fazer* o que era de seu desejo ou de seu interesse.¹⁵⁶ (grifo do autor).

Para GIRÃO o legislador foi omissor por não dizer a forma que o agente deverá executar o constrangimento. GOMES e BIANCHINI comungam deste mesmo posicionamento e explicam:

Não cuidou o legislador da indicação do meio de execução do crime: logo, é crime cuja execução é de forma livre. Deveria ter sido mais explícito e não foi. Consequência: qualquer meio idôneo pode ser utilizado para o constrangimento: palavras, gestos, escritos etc. Mas é preciso muito bom senso para distinguir o constrangimento criminoso do simples flert, do gracejo, da "paquera". Nem toda "abordagem" é assédio criminoso. O delito de assédio exige uma importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa, chantagiosa. Como diz a legislação espanhola: é

¹⁵⁴ JESUS, GOMES, 2002, p. 45-63.

¹⁵⁵ Idem, Ibidem, p. 47

¹⁵⁶ DE PLÁCIDO e SILVA. **Vocabulário jurídico**. 18. ed. Rev. e atual. por Nagib Slaib Filho e Geraldo Magela Alves. Rio de Janeiro, 2001, p. 209.

preciso que se crie (em relação à vítima) uma situação objetiva e gravemente intimidatória. De outro lado, como veremos, o constrangimento, além de ter finalidade sexual, ainda requer determinadas condições: só é típico (para os fins do art. 216-A) se ocorrer dentro de uma relação de subordinação empregatícia ou de ascendência.¹⁵⁷

O constrangimento que se manifesta como uma “*violência ou ato de força*” é um constrangimento ilegal, e se assemelha à coação:

Coação. No sentido mais propriamente de constrangimento, de violência ou ação de violentar, quer exprimir a ação conduzida por uma pessoa contra a outra, no sentido de fazer diminuir a sua vontade ou de obstar a que se manifeste livremente, a fim de que o agente da coação logre realizar o ato jurídico, de que participa a outra pessoa, consentindo esta com constrangimento ou pela violência.¹⁵⁸

Na coação física a pessoa fica impedida de reagir ao constrangimento ou à violência, obedecendo obrigatoriamente pela coação aos desejos ou vontade do constrangedor que se utiliza da força. Enquanto que na coação moral, produto da intimidação ou da ameaça, a pessoa tem sua vontade ou espontaneidade debilitada, eivando de vício o consentimento aos desejos do constrangedor.

Portanto, o núcleo do tipo constranger significa peremptoriamente o cerceamento da liberdade sexual da assediada, que por meio de ameaças, presta favores ou concede vantagens de cunho sexual. BITENCOURT entende que a descrição legal não requer necessariamente o uso da violência ou da grave ameaça, embora possam ser utilizadas. Para esse autor “é suficiente o ‘temor reverencial’ e a ‘insistência constrangedora’ do sujeito ativo”¹⁵⁹, desde que exalte que a recusa possa ensejar dano profissional ou funcional àquele (a) que concordou. Contudo, é

¹⁵⁷ GOMES, Luiz Flávio e BIANCHINI, Alice. **Assédio sexual**. Disponível em www.estudoscriminais.com.br. Acesso em 18.01.06

¹⁵⁸ DE PLÁCIDO e SILVA, 2001, p.175.

¹⁵⁹ BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio sexual: uma contribuição jurídico-normativa da globalização. In JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Org.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 32.

preciso salvaguardar-se de certos exageros de pessoas, isto é, pseudo-vítimas ou advogados inescrupulosos, que querem transformar o assédio sexual numa indústria de indenizações, embalada pelos modismos norte-americanos, como se verá oportunamente.

Outro termo-núcleo do crime de assédio sexual é vantagem ou favorecimento sexual. O primeiro termo provém do francês *avantage*. “Em amplo sentido, entende-se o *ganho*, a *utilidade*, o *proveito*, o *lucro*, que se possa auferir, ou tirar, de um ato jurídico, de um negócio, ou de uma disposição legal.”¹⁶⁰ (grifo do autor). Em sentido especial, a vantagem pode enunciar “uma *prioridade*, um *benefício particular*, ou uma *regalia*”¹⁶¹, firmada em prol de uma pessoa em detrimento das demais. Em suma, ao dimanar de uma liberalidade, de um benefício, ou de uma regalia, a vantagem gera uma condição de privilégio, de trato especial ou, com diz DE PLÁCIDO E SILVA “*ser mais bem favorecido*”¹⁶² (grifo do autor).

Para a terminologia penal o termo favorecimento é usado no sentido de “*fomento, incitamento, facilitação ou de auxílio*.”¹⁶³ (grifo do autor). À guisa de esclarecimento, DE PLÁCIDO E SILVA diz:

Como auxílio, tanto pode entender-se o que se presta para livrar o criminoso da sanção penal, procurando-se subtraí-lo à ação da autoridade competente (*favorecimento pessoal*), como o que se presta para a *ocultação* do produto do crime, escondendo-o, guardando-o ou utilizando-se de qualquer artifício, para torná-lo seguro, mesmo sem a intenção de receptação. (*favorecimento real*).¹⁶⁴

¹⁶⁰ DE PLÁCIDO e SILVA, 2001, p.852.

¹⁶¹ Idem, Ibidem, p. 852.

¹⁶² Idem, Ibidem, p.852.

¹⁶³ DE PLÁCIDO e SILVA, 2001, p.852.

¹⁶⁴ Idem, Ibidem p.852.

Em relação ao delito de assédio, corrobora-se com GIRÃO sobre o entendimento de que o legislador considerou o termo favorecimento para referendar o “ato de beneficiar-se o agente, de aproveitar-se de sua condição de superioridade funcional” ¹⁶⁵, com o intuito de obter um benefício de natureza sexual, motivo pelo qual a expressão mais adequada seria “ ‘favores sexuais’ ” pois o agente quer obter vantagem ou favor sexual.

Pressupõe-se que, em qualquer ambiente onde esteja presente a hierarquia poderia ser local para a conduta assediadora; contudo, no âmbito do Direito Penal Brasileiro, nem sempre se configuraria um crime de assédio sexual. A exigência da presença de uma relação de superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função, tem por escopo diminuir o alcance da incriminação pela conduta de assédio sexual, até porque a “conduta desrespeitosa e, sem dúvida alguma, imoral, vem antes da existência de vínculo empregatício”. ¹⁶⁶

Portanto, o legislador brasileiro adotou um critério objetivo para a proteção da vítima, qual seja o abuso de autoridade, verificado pela existência do vínculo entre os sujeitos ativo e passivo. Esse critério também tem por finalidade, afastar a dificuldade probatória do crime de assédio sexual, considerada como um dos grandes dilemas no respectivo tipo penal.

Essa dificuldade probatória deve-se ao fato das pessoas assediadas terem medo de sofrer represálias se denunciarem. Um outro fator refere-se ao que ocorre em regra: elas são assediadas em surdina, sem testemunhas, além do mais, na

¹⁶⁵ GIRÃO, 2004, p. 52.

¹⁶⁶ Idem, Ibidem, p. 63.

tabela elaborada pela fundação Perseu Abramo¹⁶⁷ percebe-se que 58% das entrevistadas não contaram e nem pediram ajuda a ninguém, após sofrer este tipo de violência.

Anterior ao enquadramento legal do assédio sexual no Brasil em 2001, os não-defensores de sua tipificação legal argumentavam, entre outras coisas que a lesão provocada era insignificante ou o conteúdo estava eivado de “moralismo reacionário’ da medida”¹⁶⁸ e/ou que era modismo norte-americano, motivo pelo qual se supunha, até mesmo sobre “a hipótese de importação cultural, não adequada ao povo brasileiro, pois este não seria rigoroso no que diz respeito a princípios morais”¹⁶⁹. Esse pensamento é lamentável !. Primeiro que, o conceito de assédio sexual transformou-se no decorrer dos tempos, fazendo com que práticas da época do período da escravidão sejam condenáveis nos dias de hoje. Segundo que, a cultura machista, está presente em grande dose na cultura latina.

Não se pode negar a influência da legislação estrangeira. É bem-vinda a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher recepcionada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979, cujo status é de legislação infraconstitucional no Brasil¹⁷⁰. Tem-se também a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), firmada pela

¹⁶⁷ VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2004, p. 236.

¹⁶⁸ GIRÃO, 2004, p.19.

¹⁶⁹ Idem, Ibidem, p. 19.

¹⁷⁰ ARAÚJO, Nádia; MONTEBELLO, Mariana; Direitos humanos, globalização econômica e integração Regional. In PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Direitos humanos, Globalização econômica e integração regional**. Desafios do Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002, p.685-712.

Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 9 de junho de 1994¹⁷¹.

Com muita propriedade, as mulheres sofrem com o machismo, pois como já se disse anteriormente, esse fenômeno cultural é exteriorizado em diversas formas de violência, e.g., o assédio sexual. Observe-se na pesquisa da Fundação Perseu Abramo¹⁷² que:

[...] a percepção entre as mulheres da existência do machismo na sociedade brasileira é quase absoluta (89%, sendo que para 73% há muito machismo, para 17% um pouco). Apenas 2% afirmaram que no Brasil não existe machismo e 7% não sabem o que é machismo.¹⁷³

Vale a pena ainda informar a apuração de que 95% das mulheres que moram nas capitais detectam mais o machismo em detrimento de 86% das mulheres que vivem no interior. Outra questão refere-se à faixa etária: as mulheres mais velhas (60 anos ou mais) têm uma percepção menor do machismo (74%), mulheres de 45 a 59 anos, têm 89% desta percepção, e para as mulheres que têm até 44 anos essa percepção alcança 90%.

No que tange à escolaridade: mulheres com o segundo grau completo atestam a existência do machismo em 99%. Quanto à renda, as mulheres pertencentes a famílias que ganham entre 5 e 10 salários mínimos indicam em 99% a presença do machismo, enquanto que em famílias que auferem até 2 salários mínimos as mulheres notam o machismo em 82% .

¹⁷¹ Idem, Ibidem, p. 685-712.

¹⁷² Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 206.

¹⁷³ SOARES, Vera. O Feminismo e o machismo na percepção das mulheres brasileiras. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 166.

Independentemente de estado conjugal, percebe-se que solteiras e casadas pensam da mesma forma sobre o machismo. No que tange às mulheres que fazem parte da população Economicamente ativa (PEA), se atesta¹⁷⁴ que 92% delas percebem o machismo, contra os 86% que estão fora dessa. Ao considerarem-se esses indicadores, infere-se que por meio da vivência no mercado de trabalho a mulher passa a ter uma maior visão do machismo. A propósito, convém conferir a tabela que mostra o que é machismo¹⁷⁵, contida no anexo E.

2.3 ASSÉDIO SEXUAL NA ESFERA TRABALHISTA

O estudo do assédio sexual focado no Direito do Trabalho interessa mais de perto ao estudo proposto. Diante da diversidade cultural torna-se carecedor o estabelecimento de uma forma padrão dos casos de assédio sexual.

FITZGERALD nomeia as seguintes categorias de assédio, quais sejam: O assédio de gênero, que consiste em tratar uma mulher diferentemente por ser mulher, por meio de comentários ou comportamentos sexistas; o comportamento sedutor; a chantagem sexual não desejada; a imposição sexual; a ofensiva sexual¹⁷⁶.

¹⁷⁴ VENTURI, RECAMÁN, OLIVEIRA, 2004, p. 207.

¹⁷⁵ Idem, ibidem, 2004, p. 207.

¹⁷⁶ FITZGERALD. Sexual harassment: the definition and measurement of a construct, om M.A. Palud (org.): Ivory power: sexual harassment on campus. Albany: State University of New York Press.

No que se refere à primeira categoria, sente-se a necessidade de saber o que é um comportamento sexista. MORAES preleciona que o sexismo é um tipo de discriminação que se funda no gênero¹⁷⁷, e aponta três formas básicas, a saber:

O *sexismo individual* é aquele nos quais as pessoas agem em termos de gênero de acordo com o que aprenderam em suas comunidades/famílias. [...] quando a mulher é sexualmente abordada, como nos casos em que anda pela rua e um estranho diz: 'gostosa' - que traduz um dos tipos de assédio sexual. O homem defende sua fala para reafirmar a masculinidade, e a mulher, muitas vezes, julga como um elogio ou não dá importância temendo a reação masculina.

O *sexismo cultural* se refere às crenças que influenciam homens e mulheres de uma forma social mais abrangente; ou seja, é defendido tanto por homens quanto por grande número de mulheres. Por exemplo, o código doméstico que situa a mulher na esfera privada eo homem na esfera pública [...].

O *sexismo institucional* é o que demonstra a profunda diferença nos sistemas econômicos e sociais com relação ao gênero, perpetuando uma discriminação social e econômica em relação à mulher. É fato que em todas as sociedades capitalistas, incluindo países do Primeiro Mundo, o número de mulheres vivendo em níveis significativos de pobreza é bem maior do que o número de homens na mesma situação¹⁷⁸. (grifos da autora).

Portanto, o sexismo além de uma ideologia é um mecanismo de poder que afeta tanto homens como mulheres, mas atinge mais sensivelmente estas.

Quanto ao jogo da sedução, diz-se que ele só se torna antijurídico quando a pessoa ultrapassa os parâmetros razoáveis de conduta e usa o posto ocupado (direta ou indiretamente) como mecanismo de facilitação. É preciso esclarecer ainda quanto as condutas compreendidas como 'perseguição sexual' ou 'atenções sexuais não solicitadas'.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que para uma ação ser caracterizada como perseguição sexual, deve indicar uma das seguintes

¹⁷⁷ MORAES, Márcia. **Ser humana**. Quando a mulher está em discussão. Rio de Janeiro: DP&AP, 2002, p. 26-27.

¹⁷⁸ MORAES, 2002, p. 26-27.

características: “Poder ser percebida claramente como condição do emprego ou prévia para o mesmo; influir nas decisões adotadas em dita matéria; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a pessoa que a padece”¹⁷⁹.

No que concerne à terceira categoria, que trata do assédio sexual por chantagem, SANTOS o caracteriza como:

[...] a prática de ato, físico de ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o *status* funcional da vítima ou, mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual.¹⁸⁰

É uníssono o entendimento de que as diversas categorias de assédio sexual se assemelham num ponto: Nelas, os homens se idealizam no papel masculino dominante e agem negativamente em relação às mulheres e ao feminismo.

Num sentido mais amplo o feminismo é “[...] um movimento político. Questiona as relações de poder, a opressão e a exploração de grupos de pessoas sobre as outras”.¹⁸¹

A aquiescência dos movimentos feministas, de fato chamou a atenção da sociedade e das instituições internacionais para a temática do assédio sexual. Tais movimentos são apontados por HUSBANDS ¹⁸² como o primeiro dos três fatores que explicam o notório interesse por essa questão, ao pronunciar o seguinte:

¹⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. p. 48.

¹⁸⁰ SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 31.

¹⁸¹ TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 2003, Introdução.

¹⁸² Robert Husbands, então, especialista da OIT.

[...] é a progressão, no plano político, dos movimentos feministas nos países industrializados, forçando a adoção de leis protetoras da mulher no trabalho e, com isso, gerando nos empregadores uma nova mentalidade em relação aos problemas com a mão-de-obra feminina, encorajando, ainda, as mulheres a denunciarem o assédio sexual, com mais vigor do que antes. [...] o segundo fator foi o afluxo de mulheres ao mundo do trabalho, crescendo, em consequência, o número de assediadas e, o terceiro, foi a influência das decisões dos tribunais federais norte-americanos que declararam o assédio sexual um ato ilegal.¹⁸³

Não causa estranheza portanto, que os homens culpem o feminismo, vez que a modificação no comportamento das mulheres tem gerado tensões e conflitos de gênero. Cabe mais uma vez a menção à pesquisa da Fundação Perseu Abramo, ao inquirir sobre o que é feminismo (ver tabela no anexo F). Os dados comentados por SOARES captaram que o feminismo está, sobretudo vinculado à luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, tanto em sentido amplo, com 22%, como particularmente no mercado de trabalho (8%). Importante verificar que ao outros 15% associam o feminismo com mulheres livres, e independentes em sua estrutura social ou econômica, autônomas na realização de suas atividades, demonstrando além do mais, a magnitude da taxa de entendimento do que é feminismo para as mulheres do Brasil.¹⁸⁴

Diante dessa compreensão, arrisca-se a dizer que é até natural que os homens se sintam ameaçados em seu secular código hegemônico masculino por que cada vez mais é difícil de mantê-lo inflexível, pelo seguinte: Da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, vê-se que entre as mulheres que estão na PEA 30% denominam-se feministas, sendo que as mulheres do mercado formal que se consideram feministas totalizam 31%; as que estão no mercado informal

¹⁸³ HUSBANDS, Robert. *Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual*, in Revista Internacional del Trabajo, vol 134, 1992, OIT, Ginebra.

¹⁸⁴ SOARES, 2004, p. 164.

somam 29%; as desempregadas perfazem o total de 30%, só para citar alguns índices.

Como já foi dito, o assédio sexual pode ser conceituado de inúmeras maneiras, de acordo com o sistema jurídico, com a cultura e desenvolvimento social do modelo adotado.

Uma das primeiras definições do termo assédio sexual, foi dada pela Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC ¹⁸⁵), que em 1980, publicou as chamadas normas sobre o assédio sexual no local de trabalho, descrevendo-o como tentativas sexuais e outras ações verbais ou físicas de caráter sexual, quando: a submissão a tal conduta é transformada explícita ou implicitamente numa condição para o indivíduo obter ou manter o emprego; a submissão ou a rejeição a tal conduta por um indivíduo é usada como base para decisões que afetam o indivíduo no emprego; tal conduta tem o propósito ou o efeito de interferir de modo exorbitante no desempenho de um indivíduo no trabalho, ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e ofensivo.¹⁸⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aliás, desenvolve em particular, um movimento pela criminalização desse delito, considerou as seguintes características na definição de assédio sexual: a condição clara para obtenção ou manutenção do emprego; a influência nas promoções e/ou na carreira profissional; prejuízo no rendimento profissional; humilhação, insulto ou intimidação.

¹⁸⁵ Do inglês Equal Employment Opportunity Commission, órgão federal dos Estados Unidos, responsável pelo cumprimento das leis contra a discriminação, cabendo-lhe a função de abrir processos, fazer investigação e encaminhar os casos de discriminação no trabalho à Justiça, inclusive o assédio sexual.

¹⁸⁶ LIGTLE, Juliana e DOUCET, Elizabeth. **Assédio Sexual no local de Trabalho**. Um guia para a prevenção. Traduzido por Isabel Paquet de Araripe. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993, p. 7.

Desse modo, na seara do Direito do Trabalho, por certo, qualquer definição de assédio sexual deve levar em conta o pressuposto da relação direta ou indireta entre a prática sexual e a atividade profissional. Não obstante, esta relação deverá ser manifestada na realização de certo favorecimento ou desfavorecimento patrimonial ou não- patrimonial, para uma das partes envolvidas.

Nesse sentido, PASTORE E ROBORELLA aduzem que:

Não basta a ofensa à dignidade pessoal, o atentado à liberdade sexual, para que se tenha a figura do assédio. Indispensável será sempre o poder do sujeito ativo sobre o sujeito passivo, decorrente da relação de trabalho, como fator de intimidação e, *ipso facto*, sujeito à lascívia daquele.¹⁸⁷

BARROS¹⁸⁸ com fulcro no estudo geral realizado em 1988, sobre a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho que trata da discriminação no emprego ou profissão (1958) indica os seguintes exemplos de assédio sexual no trabalho, dentre outros: Insultos, observações, insinuações e comentários inadequados sobre a maneira de vestir de uma pessoa, sobre o seu físico, idade ou situação familiar; atitudes arrogantes ou paternalistas contrários a sua dignidade; convites ou pedidos impertinentes, implícitos ou explícitos, acompanhados ou não de ameaça; olhares lascivos ou outros gestos relacionados com a sexualidade e contatos físicos desnecessários, v.g., toques, carícias, beliscões ou agressões.

¹⁸⁷ PASTORE; ROBORELLA, 1998, p. 68.

¹⁸⁸ BARROS, 1998, p. 495.

De acordo com esta Comissão, para que uma ação conforme os tipos descritos anteriormente, caracterize-se como assédio sexual, deverá incidir direta ou indiretamente na relação de emprego.

Em 1995, o Brasil ratificou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher¹⁸⁹, denominada de “Convenção do Belém do Pará/MRE”, promulgada pelo Decreto n. 1.973 de 1-8-1996, cujo artigo 1º estabelece a definição jurídica da violência contra a mulher, considerando-a como “*qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como privada*”, ocorrida na comunidade. O artigo 2º, alínea b dessa norma internacional prevê que essa violência pode ser “*cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras, o estupro, o abuso sexual, a tortura, o tráfico de mulheres, a prostituição forçada, o seqüestro e o assédio sexual no local de trabalho...*”.

A Convenção em epígrafe é o principal documento internacional de proteção aos direitos da mulher, adotada pela Assembléia-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1979. PIMENTEL e PARNDJARJIAN¹⁹⁰ reconhecem que este diploma fez avançar, no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) a construção dos direitos humanos, no que tange propriamente à violência de gênero, quando da aprovação pela OEA, em 1994, da Convenção de Belém do Pará. Isso se deve ao fato de que:

¹⁸⁹ BARROS, 1998, p. 495.

¹⁹⁰ PIMENTEL, Sílvia; PANDJIARJIAN, Valéria. Mulheres Trabalhadoras, globalização e direitos humanos. In PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos, globalização econômica e integração regional**. Desafios do Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002, p. 719.

Da mesma forma que a ONU passou a elaborar e aprovar tratados internacionais de direitos humanos (*sistema global*), a OEA também passou a adotar a mesma postura, produzindo tratados internacionais válidos no âmbito da região americana (*sistema regional interamericano*). Grifo das autoras.¹⁹¹

Convém lembrar que mediante essa ratificação, o Brasil se comprometeu a adotar medidas adequadas para a eliminação da discriminação de gênero, tanto no espaço público como no privado. Este compromisso está consubstanciado expressamente na CFRB/1988 em seu art. 226, §8º, in verbis:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
§8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Destarte, o assédio sexual é concebido como violência contra a pessoa, ferindo sua dignidade, liberdade e intimidade, e nesse sentido é repudiado praticamente por todos os países do mundo.

Para alguns autores como, por exemplo, ELUF o conceito de assédio sexual encontra-se em “processo de consolidação e aperfeiçoamento”¹⁹² e, embora reconheça as variações presentes nas definições de assédio sexual, objetiva-se alcançar uma definição aplicável à maioria das nações.

Com o propósito de se alcançar uma definição internacional básica que seja pertinente à maioria dos países e das regiões, observadas as características locais, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, em 1995, prescreveu que a elaboração de estratégias para combater o assédio sexual, deve levar em conta

¹⁹¹ PIMENTEL e PANDJIARJIAN, 2002, p. 719.

¹⁹² ELUF, 1999, p. 181.

primeiramente o acordo sobre uma definição adequada do que ele significa. Certamente isto será dificultoso, em razão da variação de valores e normas cultural, como dito anteriormente.

2.3.1 Modalidades de assédio sexual

a) Assédio sexual por chantagem: caracteriza-se pelo

[...] cerco praticado pelo empregador ou administrador público, ou algum dos seus prepostos ou agentes, contra alguém, com o propósito de impor, ou impondo mesmo, um ato de natureza sexual (ato sexista) não desejado, a empregada ou subordinada, para que esta conserve ou adquira vantagens trabalhistas (ex.: aumento de salário, promoção de carreira, manutenção do emprego ou da função, facilidades no horário e coisas desse tipo), agredindo, destarte, a dignidade da pessoa do trabalhador.¹⁹³

b) Assédio sexual por intimidação, caracteriza-se pela

[...] atitude do patrão, superior hierárquico ou dirigente público, ou mesmo de colega de trabalho, de solicitar atividade sexual importuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ao trabalho ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente de trabalho hostil, ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio.¹⁹⁴

No que se refere ao assédio sexual por intimidação, BARROS caracteriza-o por:

[...] “por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho”.¹⁹⁵

¹⁹³ SANTOS, 1999, p. 32.

¹⁹⁴ BARROS, 1998, p. 34.

¹⁹⁵ Idem, Ibidem, p. 493-599.

Inegavelmente, o assédio sexual é um abuso de poder, fere a ética profissional, traduzindo-se num desrespeito à liberdade sexual e a dignidade do ser humano, além de afrontar o exercício digno e tranqüilo no trabalho.

2.3.2 Reclamações Trabalhistas de Assédio sexual e a ação indenizatória por dano moral

O assédio sexual, sobretudo nos países industrializados, vem ganhando o status de um penoso problema trabalhista, por desencadear a rescisão contratual. Podem ocorrer as seguintes hipóteses: aplicação de penas disciplinares ao agente ativo, como advertência ou suspensão; dispensa por justa causa do empregado que o praticar, com base no artigo 482, alínea *b*, qual seja a incontinência de conduta, que se liga diretamente à moral e a desvios de comportamento sexual; rescisão indireta do contrato de trabalho, a pedido da vítima de assédio, com base no artigo 483, alíneas *a*, *d* e *e* da CLT, ou seja, serviços contrários aos bons costumes e alheios ao contrato, descumprimento de obrigações legais e contratuais e alto lesivo à honra.

Para melhor compreensão da aplicação da jurisprudência brasileira, ainda que parca, apresenta-se uma seleção de acórdãos sobre o assédio sexual (ver anexo M).

O empresário, por mais que queira, não consegue controlar todas as condutas de seus empregados. Mas se sabe também que a ocorrência do assédio

sexual relaciona-se diretamente com a postura de seus dirigentes. Se, por um lado, há empresa que exigem o uso de roupas decotadas e sensuais, para estimular as vendas; por outro, há aquelas que repudiam esse tipo de subterfúgio.

Crescentemente ganha, espaço decisões que atribuem a responsabilidade do empregador, no caso de assédio sexual realizado por seus prepostos, executivos ou quaisquer empregados que se valem do abuso de autoridade, a exemplo do que aconteceu com a empresa catarinense Renar Mações.

A empresa Renar Mações, de Fraiburgo, Santa Catarina (SC), foi condenada em segunda instância em razão de assédio sexual, porque duas empregadas foram assediadas pelo antigo chefe. A segunda Turma do Tribunal Regional da 12ª Região (TRT/SC) sentenciou a respectiva empresa a pagar indenização por danos morais no montante de R\$ 25,5 mil. O depoimento de uma testemunha que presenciou uma relação sexual forçada entre o ex-chefe e uma das vítimas foi decisiva para a condenação daquela empresa catarinense (que já recorreu da decisão) considerada como co-responsável pela atitude do empregado, conforme entendimento dos juízes da 2ª Turma ao fundamentarem que :

O empregador tem o direito de assegurar a qualquer empregado, no ambiente do trabalho, a tranquilidade necessária para exercer sua atividade”.[...] “Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar indenização adequada.¹⁹⁶

Ainda na seara trabalhista, o fato de alguém se valer de seu posto de superior hierárquico para constranger outrem com o objetivo de obter favores sexuais, é visto pelos empregadores como falta grave, hipótese, portanto, de demissão por justa

¹⁹⁶JESUS; GOMES, 2002, p. 80.

causa. Os empregadores alegam a justa causa para assédio sexual com fulcro nas alíneas “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento) e “j” (ato lesivo da honra ou da boa fama) do art. 482 da CLT, que prevê os motivos de uma demissão por justa causa. Na maioria dos casos, a demissão por justa causa dada pela empresa ao assediador é confirmada pelos tribunais.

Um outro caso que confirma essa tendência, envolve um gerente operacional do Hotel Renaissance (cinco estrelas) em São Paulo, integrante do complexo americano dos Hotéis Marriott, demitido por justa causa por ter assediado cinco empregadas, que prestaram queixa na delegacia da Mulher e contou com o apoio da empresa, na pessoa de sua diretora de Recursos Humanos, Viridiana Fernandes¹⁹⁷.

Em relação à assediada (vítima) destaca-se na esfera trabalhista a tendência à rescisão indireta do contrato de trabalho, em virtude da inoperância do empregador, caso este tenha tido ciência do fato e não agiu em nenhuma direção, permitindo à empregada assediada quebrar o contrato de trabalho e, em sentido contrário do pedido de demissão, tem a prerrogativa de receber todas as verbas rescisórias, como se demissão sem justa causa fosse.

Portanto, no campo juslaboral tem surgido ação indenizatória por danos decorrentes do assédio sexual sofrido por empregado no ambiente de trabalho, quando indicada a responsabilidade do empregador, e a competência do órgão jurisdicional.

¹⁹⁷ GOMES; BIANCHINI. **Assédio sexual**. Disponível em www.estudoscriminais.com.br. Acesso em 18.01.06

O respeito à dignidade do empregado em caso de sua violação pelo empregador, caracteriza a dissolução indireta do contrato e o direito de postular a indenização compensatória correspondente a 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o ressarcimento pelos danos provocados à dignidade e honra do empregado.

A motivação para tal ressarcimento encontra-se na CFRB/1988, no art. 1º, inc. III, ao alçar “a dignidade da pessoa humana” ao status de fundamento do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito e, assegurando no artigo 5º, inciso X a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Tem-se ainda o artigo 7º, XXII, CFRB/1988 expressando que o meio ambiente do trabalho é garantia fundamental do cidadão, a ser corroborada pelo art. 200, VIII, também da CFRB/1988 ao prever a proteção do meio ambiente, incluindo-se aí o do trabalho, mediante a colaboração do Sistema Único de Saúde (SUS).

Caso o empregador realize ato atentatório à dignidade do seu empregado estará violando não só o que dispõe a Constituição Federal/88, como também desrespeita a cláusula contratual do dever do empregador resguardar a dignidade do empregado, o que abre o direito a um ressarcimento pelos prejuízos daquele dano.

Um outro dever reconhecido pelo Direito do Trabalho corresponde ao dever do empregador oferecer, no local de trabalho, um ambiente seguro e saudável, e conceder ao empregado condições adequadas para desempenhar a atividade laboral, com a finalidade de resguardar sua integridade física e mental.

O dever de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável extrapolou os limites da seguridade social, disciplinadora dos acidentes de trabalho, para ser tido como um dever que decorre diretamente do contrato individual do trabalho.

Destarte, a inserção do assédio sexual nos contratos de trabalho é também uma tendência, no sentido da empresa se prevenir e, como não poderia deixar de ser, de buscar eventuais ressarcimentos caso seja sentenciada pela Justiça do Trabalho, como co-responsável em demandas desse tipo. Torna-se necessário, assim, a análise sobre a responsabilidade do empregador, a qual poderá ser objetiva ou subjetiva, no que depende da modalidade do assédio sexual e de quem seja o agente assediador.

Primeiramente, apresenta-se a diferença entre a responsabilidade subjetiva e a objetiva.

Para a responsabilidade objetiva, apoiada na teoria do risco, basta a ocorrência do dano, sendo um tanto irrelevante a participação do agente responsável, desde que subsista uma relação de causalidade entre o prejuízo causado e a ação do agente, pois independentemente da conduta culposa ou dolosa do empregador, impõe-se a obrigação de indenizar. Enquanto que na responsabilidade subjetiva mantém-se a idéia de culpa e, por isso a obrigação indenizatória à vítima dependerá do agente que praticou o assédio, conforme se depreende dos dispositivos do Código Civil Brasileiro (CCB/2002), abaixo:

<p style="text-align: center;">Responsabilidade Civil Subjetiva (Art.186CCB/2002)</p> <p>“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito</p>	<p style="text-align: center;">Responsabilidade Civil Objetiva (Art. 927, parágrafo único)</p> <p>Parágrafo Único – “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direito do outrem. “</p>
---	---

O constituinte de 1988 ampliou expressamente o alcance da regra esculpida no art.186 (CCB/2002), de modo a envolver tanto o âmbito material como o moral da vítima assediada, senão observe-se:

Art. 5º

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

É pacífica a concepção de que essas regras gerais estão em consonância com os deveres contratuais do empregador de respeitar a dignidade humana de seu empregado, bem como de proporcionar-lhe um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Agora se observe as modalidades de assédio sexual e o tipo de responsabilidade do empregador:

O assédio sexual por intimidação se funda no(s) ato(s) do patrão, superior hierárquico ou dirigente público, ou mesmo de colega de trabalho, ao exigir atividade sexual importuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com o

objetivo de restringir, sem motivo, a atividade de alguém no trabalho ou de criar uma situação ofensiva ou abusiva, de modo a transformar o ambiente de trabalho em lugar hostil, ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio.

Nessa modalidade, a responsabilidade do empregador será ou não materializada dependerá de quem seja o agente praticante do assédio sexual na sua empresa. Veja:

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

Agressor	Responsabilidade do empregador
Empregador	Objetiva
Empregado (qualquer posição)	Objetiva
Terceiro: Cliente, prestador de serviço.	Subjetiva

No assédio sexual por chantagem no ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador será sempre objetiva, devido ao requisito do poder hierárquico¹⁹⁸.

No assédio sexual por chantagem, parte-se do pressuposto de que a responsabilidade objetiva do empregador se concretiza na simples razão dele sempre se utilizar do poder hierárquico decorrente da relação empregatícia. No caso do terceiro há a presunção de que este atua com a aquiescência do empregador.

¹⁹⁸ TEIXEIRA, Sérgio Torres. Ambiente de Trabalho e Assédio Sexual. Caracterização, Responsabilidade e Competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de Ação Indenizatória. Disponível em jusnavigandi.com.br. Acesso em 20.11.04.

PASTORE E ROBORTELLA¹⁹⁹ evidenciam que nos Estados Unidos da América há uma tendência que mostra paulatinamente a ampliação dos padrões de responsabilidade empresarial, por atos de seus empregados. Salvo, se, por meio do ônus que cabe à empresa, esta demonstrar, no caso dos atos de assédio sexual praticados por seus empregados que tomara providências efetivas e eficazes de natureza preventiva, de amplo conhecimento de todos os empregados, para evitar tal conduta.

Em razão dessas tendências, é importante, a guisa de esclarecer o posicionamento de alguns doutrinadores²⁰⁰ do Direito Penal, sobre a punição do assédio sexual mediante pena de privação de liberdade que deveria ocorrer somente quando ferir gravemente o bem jurídico, em obediência ao princípio da intervenção mínima (*ultima ratio*) que norteia e delimita o poder incriminador do Estado.

Pelo princípio da intervenção mínima, a incriminação de uma conduta apenas será legitimada se configurar o meio indispensável para a tutela de certo bem jurídico. Por conseguinte, se para a restauração da ordem jurídica transgredida medidas administrativas, civis e trabalhistas forem satisfatórias, então se deve recorrer a essas esferas jurídicas, em detrimento da subsidiariedade das normas penais.

GOMES ao analisar a escolha da pena de prisão, adverte que mediante a morosidade da Justiça brasileira é quase certo que o tiro vai sair pela culatra, porque

¹⁹⁹ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p.11.

²⁰⁰ Cf. BITENCOURT, 2002, p. 24; GOMES, 2002, p. 69; GIRÃO, 2004, p.39.

a detenção de até dois anos só será fixada e executada caso o acusado não tenha uma boa assistência jurídica, pois

Qualquer defensor, com razoáveis conhecimentos técnicos, consegue evitar a imposição de qualquer pena no Brasil que não ultrapasse dois anos: basta levar o caso para os Tribunais Superiores (STJ ou STF), em recurso especial ou extraordinário, visto que jamais serão julgados rapidamente. Computando-se a prescrição (intercorrente) da publicação da sentença condenatória em primeira instância, é quase certa a prescrição.[...] O legislador brasileiro quando fixa pena de prisão até dois anos deveria saber disso e atentar inclusive para o seguinte: como os réus pobres em geral é que carecem de uma boa assistência jurídica, pena de dois anos é somente para eles. Réus abonados, com boa assistência jurídica, livram-se da pena (de até dois anos) muito facilmente.²⁰¹

Isto posto, GOMES condena a intervenção punitiva como *prima ratio*, pois seria mais adequado a elaboração de uma “lei específica sobre assédio sexual” (de caráter mais geral)²⁰², e nesta deveria ser previsto como compulsória a formação paritária de comissões internas nas empresas ou nos sindicatos, cabendo-lhes em primeiro plano, o conhecimento das questões de assédio. Só se recorreria ao Direito Penal (*ultima ratio*), caso o problema não fosse solucionado nestas comissões.

Diante da situação precária do sistema Penitenciário Brasileiro, e num plano maior devido a falta de infra-estrutura do judiciário nacional, além da dificuldade de acesso à Justiça por aqueles que não dispõem de recursos para custear os honorários de um bom advogado, a autora considera que as Justiças trabalhista e administrativa representam os melhores caminhos. A primeira por recepcionar o princípio do Jus Postulandi²⁰³. A segunda porque se poderia resolver a questão em nível de processo administrativo²⁰⁴. Outra alternativa, que não seja a justiça penal

²⁰¹ GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): Primeiras notas interpretativas. In JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio. (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 70-71.

²⁰² Idem, Ibidem, p. 69.

²⁰³ Direito do próprio reclamante pleitear, na Justiça do Trabalho, seus interesses, sem a assistência de um advogado.

²⁰⁴ Processo em que em regra é realizado ex-officio e cuja decisão dada nele não tem caráter executivo nem produz coisa julgada.

para dirimir questões de assédio sexual se refere ao instituto da arbitragem, a ser tratada mais adiante.

2.3.3 Competência da Justiça do trabalho em ação indenizatória por danos em razão de assédio sexual

Para THEODORO JR., competência implica na “idéia de legitimidade do exercício de determinado poder, num determinado momento e sob determinadas circunstâncias”²⁰⁵. Por sua vez, WAMBIER²⁰⁶, no mesmo sentido diz que:

são justamente as normas de competência que atribuem concretamente a função de exercer a jurisdição aos diversos órgãos da jurisdição, pelo que se pode conceitua-la como instituto que define o âmbito de exercício da atividade jurisdicional de cada órgão dessa função encarregado.

Quanto à competência da Justiça do Trabalho para dirimir questões de danos por assédio sexual o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), o acórdão abaixo, determinou que:

A competência *ratione materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção de contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil (STJ CC 11.732-1(SP) - Ac. 2ª S (94/0037430-5)22.5.95, Rel. min. Sálvio Figueiredo Teixeira).

²⁰⁵ THEODORO JR., Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. São Paulo: Saraiva, vol.1 1998, p. 90.

²⁰⁶ WAMBIER, Luiz Rodrigues *et al.* **Curso Avançado de Processo Civil**. 4 ed. rev., atual., e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, vol. 1, 2002, p. 92.

Supera-se, consoantes esses e outros acórdãos²⁰⁷, a discussão jurisprudencial²⁰⁸ e doutrinal quanto à competência da Justiça do Trabalho para a reparação por danos morais, vez que por muito tempo este tipo de dano escondia-se sob o manto do dano material.

2.3.4 A arbitragem em casos de assédio sexual

A arbitragem corresponde à solução do conflito por meio da decisão de um árbitro, podendo ser este um órgão ou pessoa. A decisão dada por um terceiro, aceito pelas partes como árbitro, e que tem por finalidade a composição de uma controvérsia. Para NASCIMENTO,

O árbitro não é um juiz. Pode ser um particular. Não tem jurisdição e não decide em nome do Estado. As partes se comprometem a acatar a sua decisão, mas esta não é dotada de força executória e se uma das partes se recusar a cumpri-la só resta submete-la a um juiz e este sim terá poderes de constranger as partes. ²⁰⁹

A arbitragem no Brasil foi implantada pela Lei n. 9.307/96, facultando às pessoas capazes, a adoção da arbitragem como mecanismo de solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º). O novo procedimento da arbitragem, não prescinde da homologação judicial, faz lei entre as partes e, caso não seja cumprido, é acatado como título executivo (art. 31).

²⁰⁷ BARROS, 1997, p. 162-168.

²⁰⁸ Discordando da competência da Justiça d Trabalho para indenizar o dano moral proveniente de assédio sexual, a guisa de exemplo tem-se o Acórdão seguinte: “ A competência *ratione materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção de contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil (STJ CC 11.732-1(SP) - Ac. 2ª S (94/0037430-5, Rel. min. Sálvio Figueiredo Teixeira). In PASTORE; ROBORELLA, 1998, p. 79.

BARROS, 1997, p. 162-168.

²⁰⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2000, p. 537.

Entende-se que a arbitragem apresenta diversas qualidades próprias para o tratamento dos problemas que envolvem o assédio sexual, tais como: ser sigilosa, detalhada ao investigar as minúcias do caso, além da celeridade e economia. Mas no Brasil é quase inexistente a utilização da arbitragem trabalhista, uma vez que a Lei 9.307/96 admite apenas para situações que envolvam direitos patrimoniais, e como se sabe não há tantos direitos patrimoniais disponíveis na seara trabalhista.

Embora os legisladores não tenham se preocupado expressamente com os conflitos trabalhistas, PASTORE E ROBORTELLA sinalizam que “por se tratar de arbitragem facultativa, nada impede sua aplicação, pelo menos aos conflitos coletivos econômicos”, ²¹⁰ devido à previsão constitucional inserta no art. 114, o qual estabelece a respectiva modalidade extrajudicial.

WOLKMER reconhece que a arbitragem mesmo no seu atual estado normativo já representa uma via plural alternativa, contudo é imprescindível estendê-la mais, no sentido de uma maior incorporação pelo coletivo, propugnando pela implantação de “ ‘júzjos arbitrais comunitário’ ” ²¹¹ (grifo do autor) uma vez que:

A ‘arbitragem’ não-institucionalizada pode constituir em recurso complementar ou alternativo [...] pressupõe maior complexidade conflitiva, fazendo-se necessária a interferência de uma terceira pessoa ou comitê consultivo para dirimir as diferenças e os choques decorrentes de carências e necessidade”. (grifo do autor).²¹²

²¹⁰ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 38.

²¹¹ WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico**. Fundamentos de uma nova cultura no Direito. 3. ed. Ver. e atual. São Paulo: Alfa-Omega, 2001, p. 312.

²¹² WOLKMER, 2001, p. 311.

Em sentido concreto, uma arbitragem justa pode ser obtida em casos de assédio sexual mesmo que envolva uma grande empresa e uma pequena empregada. Por um lado, pode-se utilizar da *classe action*, ação coletiva impetrada por uma única pessoa ou grupo de pessoas em nome de toda uma coletividade, sem precisar da aquiescência prévia dos reclamantes, no caso de assédio sexual, como já ocorre nos Estados Unidos da América. Por outro, por meio dos tribunais de arbitragem comunitários como defendido anteriormente por WOLKMER.

Do magistério de PASTORE E ROBORTELLA²¹³ capta-se que a arbitragem passa por um momento de verdadeiro conflito na ótica do assédio sexual, devido três escolas de pensamento norte-americanas, ainda em fase de testes, que tratam dos respectivos casos. Comentadas sucintamente, a seguir.

Escola da Disciplina Progressiva

Para os adeptos dessa linha, os casos de dispensa devem ser examinados à luz dos modernos métodos de arbitragem, e indicam sete regras básicas que possibilitam ao árbitro embasar sua opinião e fornecer o laudo arbitral. Defende que os casos de assédio sexual são mais apropriados a serem avaliados pela arbitragem, pois “envolvem condutas sigilosas, privadas, detalhadas e cheios de elementos subjetivos - que requerem muito estudo prévio”²¹⁴

Escola das Políticas Públicas

²¹³ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 43.

²¹⁴ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 44.

Os defensores da respectiva escola propugnam pela apreciação pelos Tribunais de Justiça sobre os casos de assédio sexual, por se tratar de lei e que estas são claras para impedir sua prática em locais de trabalho, portanto os árbitros não podem ignorá-las nem violá-las, pois são leis públicas.

Escola das Penalidades Inadequadas

Esta Escola preconiza a idéia de que se deve recorrer à arbitragem, por ser este o método que possibilita o exame dos detalhes de cada caso, além de poder ser aplicada tanto para os árbitros como para os juízes de casos de assédio sexual.

2.3.5 A indústria das indenizações milionárias por assédio sexual e a prevenção do assédio sexual

A notoriedade dada pela imprensa mundial para certas ações e a esplendorosa indenização, pedida em casos de assédio sexual, repercutem sensivelmente na vida da empresa com o declínio das suas vendas, afetação de sua imagem e prejuízo na participação de mercado. Foi o que ocorreu com a Companhia Mitsubishi de Illinois, ao ser alvo de uma ação pela EEOC, em 1995, avaliada aproximadamente em US\$ 210 milhões ²¹⁵.

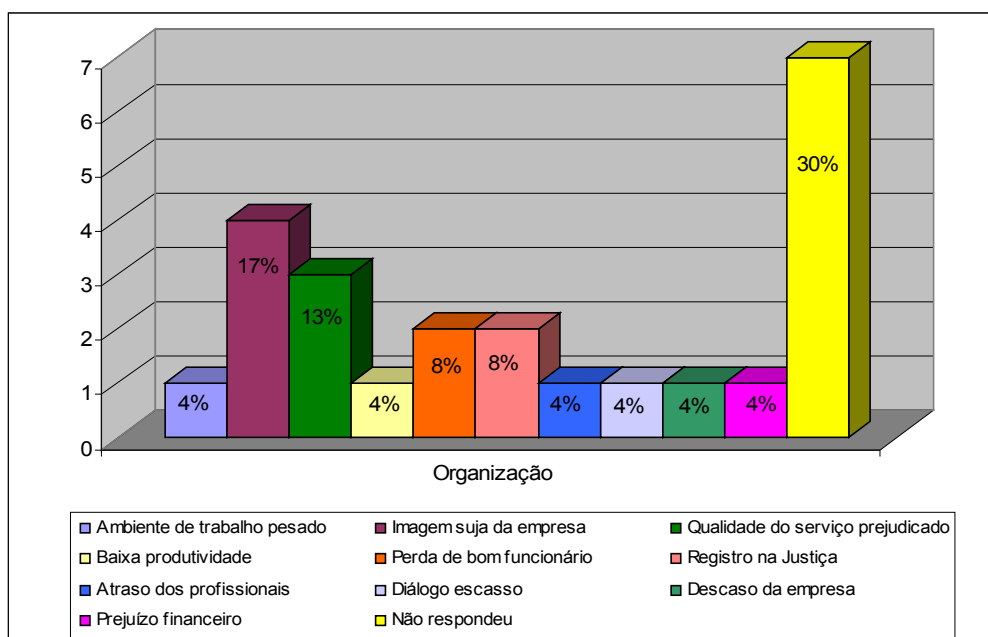
Um outro caso internacionalmente famoso de assédio sexual é o do ex-Presidente dos Estados Unidos, Bill Clinton com Paula Jones que recebeu 1 milhão de dólares pelo acordo feito com os advogados do presidente. ²¹⁶

²¹⁵ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 7.

²¹⁶ Uma mais rica. **Veja**, São Paulo, p. 64, 11. nov. 1998.

Ações de assédio sexual abrem um novo campo de trabalho para os advogados. Nos Estados Unidos fala-se na *class action*, ação coletiva impetrada por uma única pessoa ou grupo de pessoas, em nome de toda uma coletividade, sem precisar da aquiescência prévia dos reclamantes, no caso de assédio sexual.

Tratar preventivamente do assédio sexual ainda é o melhor remédio, senão veja o que pensam as empregadas do Distrito Industrial de Manaus quando lhes perguntado dos efeitos do assédio sexual sobre a organização:



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

Apurou-se que 17% consideraram que a empresa seria atingida negativamente (imagem suja) e 4% apontaram o prejuízo financeiro. Não obstante verifica-se que 30% responderam que o maior efeito seria a queda na produtividade.

O adágio “é melhor prevenir do que remediar” é seguido por determinadas empresas, como no caso dos hotéis integrantes do complexo americano Marriott no Brasil (1 em São Paulo, 1 no Rio de Janeiro, 2 na Costa do Sauípe-BA), totalizando 1,2 mil empregados. O de São Paulo é o cinco estrelas Renaissance. Segundo GOMES, dos avisos afixados neste hotel lê-se: “O assédio interfere no desempenho do trabalho e cria um ambiente intimidador, hostil e ofensivo”²¹⁷.

Disto se conclui que, a inserção do assédio sexual nos contratos de trabalho é uma tendência, no sentido da empresa se prevenir e, como não poderia deixar de ser, buscar eventuais ressarcimentos caso seja sentenciada pela Justiça como co-responsável em demandas desse tipo.

HARBRECHT recomenda como prevenção ao assédio sexual:

- Definir e levar ao conhecimento de todos os empregados, políticas fortes a respeito de casos de assédio sexual, incluindo as punições decorrentes.
- Relembrar aos empregados que a alta administração está preocupada em lutar contra essas ocorrências.
- Desenvolver seminários e programas de treinamento que ensinem os funcionários de todos os níveis a lidar com o problema.
- Definir mecanismos que permitam que as queixas sejam confidenciais e que possa haver *bypass* [contorno] para denúncias.
- Investigar todas as queixas, não importando o nível hierárquico dos envolvidos.
- Manter o caso no âmbito confidencial.
- Estabelecer punições de acordo com a gravidade da ocorrência.
- Dar garantia de que não haverá retaliações contra os reclamantes.²¹⁸

²¹⁷ GOMES, 2002, p. 80.

²¹⁸ HARBRECHT, Douglas, SMART, Tim & GARLAND, Susan B. Sexual harassment: out of shadows. Business Week, Washington, 20-25, oct. 1991.

Convém insistir no seguinte: o êxito dos procedimentos reclamatórios precisa observar que teoria e prática podem não seguir o mesmo rigor. Aconselha-se que os empresários instrua seus administradores sobre como se comportar diante de seus subordinados, deixando explícita a proibição do uso de seu poder em troca de favores sexuais, e orientá-los a serem bons ouvidores e coletadores de informações de seus subordinados, na hipótese de uma queixa de assédio sexual.

A recomendação se justifica em razão do assédio sexual, não poder mais ficar escondido em baixo do tapete como outrora, por ofender a tantos direitos, como ver-se-á a seguir.

CAPÍTULO III – A PLURIOFENSIVIDADE DO ASSÉDIO SEXUAL E SUA RELAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Tratar sobre o assédio sexual, implica necessariamente na correta fixação do objeto jurídico do crime, ou seja, do bem ou interesse a ser protegido juridicamente, para que se dê a adequada determinação da conduta delituosa realizada. Significa dizer que se deve buscar um conteúdo material para a conduta delitiva positivada, de modo a deduzir o norteamto seguro para a aplicação da lei penal.

Com esse propósito, afirma-se que a definição de bens-jurídicos penais sempre esteve condicionada a fatores políticos, sociais, econômicos e culturais vivenciados em determinada sociedade e em certo tempo. Portanto, um crime é prescrito em razão dos valores que “em cada injunção histórica, informam os alicerces da consciência ético-social dominante[...]”²¹⁹

Reconhecido como um fenômeno jurídico moderno, embora de práticas antigas, o assédio sexual enquadra-se no panorama de alterações de valores sociais, em virtude da importante aquiescência sobre a tutela dos bens jurídicos que o assédio sexual carrega: conduta que fere tais bens deve sofrer grande reprovação,

²¹⁹ BIANCHINI, Alice. **A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual**. In JESUS, Damásio E. de e GOMES, Luiz Flávio (Coords). *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 6.

pois “todos os bens jurídicos relacionados como sendo afetados no crime de assédio sexual possuem elevada dignidade” ²²⁰.

O delito de assédio sexual é pluriofensivo, pois visa proteger, fundamentalmente os seguintes bens jurídicos: os costumes, a liberdade sexual, a dignidade humana da mulher e do homem no trabalho e a não discriminação no local de trabalho.

Como se pode ver, o assédio sexual mantém estreita ligação com os princípios fundamentais, motivo pelo qual é oportuno comentar-se, a seguir, sobre cada um dos bens jurídicos arrolados no bojo do delito em estudo.

3.1 OS COSTUMES

Em sentido jurídico “costume” é definido como “uma repetição constante de determinados comportamentos na vida de uma comunidade, acompanhada da convicção de sua necessidade, ao ponto de poderem os interessados exigir o respeito a esse comportamento pela força, em caso de transgressão”²²¹.

Na ótica sociológica, os costumes se revestem de atitudes ou valores sociais estimados pela tradição impostos aos indivíduos do grupo e repassados de geração a geração.

²²⁰ BIANCHINI, 2002, p.7.

²²¹ MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do Direito**. Justiça, Lei, faculdade, fato social, ciência. 21. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1993, p. 325.

As constantes transformações dos costumes, ainda que paulatinamente, ensejaram a tipificação do crime de assédio sexual e por meio de sua análise deseja-se assentar um novo entendimento sobre liberdade sexual no ambiente de trabalho, como forma de combater o sentido amplo que o termo liberdade traz em si, afinal,

Não é possível que se adote, em ambiente de trabalho, o entendimento de que falar sobre sexo ou dar vazão a seus instintos sexuais seja manifestação dotada de irrestrita naturalidade. Esta naturalidade aparente de tudo quanto é relacionado à prática do sexo, não pode ser usada como argumento justificador da conduta de empregadores - ou outro superior hierárquico - que a ela aliam o abuso de poder²²².

Portanto, ao poucos e à medida das exigências, impossíveis de serem reprimidas temporal e espacialmente, crê-se que a exegese costumeira deve responder aos interesses sociais e éticos, pois a incriminação do assédio sexual, hoje assentada no art. 216-A do CP, reflete o interesse jurídico que se refere à manutenção do mínimo ético a ser buscado na experiência social em torno dos fatos sexuais. Nas palavras de COSTA,

[...] o assédio sexual nas organizações, na forma em que ocorre, nada mais é do que um reflexo da sociedade e de um contexto cultural mais amplo, que passa para as diversas instituições, como a família, a escola e as empresas, seus padrões de comportamento com o fim de manutenção do *status quo* masculino²²³.

3.2 LIBERDADE SEXUAL

Ocorreram significativas transformações no tocante ao papel desempenhado pela mulher em sociedade, contudo, não se pode afirmar que isso alterou

²²² GIRÃO, 2004, p. 55.

²²³ COSTA, 1995, p. 29.

substancialmente a cultura do machismo brasileiro. Ainda assim, “o volume das transformações sociais por que passa o mundo feminino nos fazem antever, para os próximos dez anos, um aumento substancial na liberdade da mulher e na verbalização dos problemas de assédio sexual.” ²²⁴

Para GIRÃO, o objeto jurídico imediato no delito de assédio sexual reside na “faculdade deferida a todas as pessoas de escolher livremente os parceiros e de se consentir na prática das relações sexuais” ²²⁵. Nesta esteira de raciocínio, e observando-se a leitura de Hungria tem-se que “a disciplina jurídica da satisfação da libido ou apetite sexual reclama, como condição precípua, a faculdade de livre escolha ou livre consentimento nas relações sexuais”²²⁶.

É oportuno, observarem-se os tipos de violência²²⁷ sofridos pela brasileira, contida no anexo G. Por meio de tanta variedade aduz-se que, já não era sem tempo o tratamento da tutela da liberdade sexual como um dos direitos fundamentais do cidadão. Essa tutela se mostra como resultado das conquistas da evolução e da liberação dos costumes, provocada pela geração inconformista dos anos 60. Na década de 70 e 80 houve um aumento significativo na participação política das mulheres, quando a presença delas em movimentos sociais ativos, sobretudo no meio urbano, inseriu novas formas de sociabilidade e oportunidades para a população feminina fora do espaço familiar.

²²⁴ PASTORE; ROBORTELLA, 1998, p. 27.

²²⁵ GIRÃO, 2004, p. 55.

²²⁶ HUNGRIA, Nelson *et al.* **Comentários ao Código Penal**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 100.

²²⁷ VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2004, p. 235.

A IV Conferência Mundial da Mulher em Pequim, em 1995, afirmou em sua plataforma de ação, o direito ao livre exercício da sexualidade como parte dos direitos humanos. Dessa maneira, as mulheres passaram a ser seres sexuais e não tão-só seres reprodutivos, ou seja, “aquele bloco informe e sem face, para o qual ninguém olha; ele não assinala nada, não significa nada e apenas tem a função de manter, sustentar, realçar e glorificar a estátua definitiva - o filho”²²⁸.

De acordo com a concepção de direitos sexuais preconizada pela Declaração de Pequim, os direitos ditos “direitos ‘negativos’ correspondem ao direito de não ser vítima de estupro, de abuso, de tráfico, de exploração, de mutilação e de violência sexual”.

A inclusão da atividade sexual como parte dos direitos humanos, significou sem dúvida um grande passo para a autonomia das mulheres.

Assim, essa liberdade alterou, sobremaneira, a relação entre os sexos. A condenação do assédio sexual se traduz como uma resposta da luta travada por todos aqueles (homens e mulheres) que não admitem a violência contra as mulheres nem no sentido lato nem no estrito.

Inúmeras pesquisas²²⁹ mostram que há um grande número de pessoas que são objeto de importunações sexuais no local de trabalho. Apesar do número considerável atingido, a repercussão do assédio sexual só se dá quando alguém é

²²⁸ STUART, Heloneida. **Mulher - objeto de cama e mesa**. 23. ed. Cosmovisão 6. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 1974, p. 17.

²²⁹ Uma dessas pesquisas se refere à realizada no Canadá, demonstrando que um contingente de 1.200.000 mulheres e 300.000 homens admitiram terem sido assediados sexualmente, em um momento ou outro de sua vida profissional.

conhecido na sociedade ou no mundo dos negócios, caso não consigam abafar o caso. Por falar nisso, é cômico, se não fosse trágico, o caso do “El Lobo”, história bastante conhecida pelos argentinos, contada por SANTOS²³⁰, veja:

Faz pouco mais de 30 anos, numa empresa industrial, onde trabalhavam muitas mulheres e poucos homens, um empregado (que veio a se tornar conhecido como líder sindical e, mais tarde, inclusive político) ficou conhecido, nacionalmente, pelo apelido de ‘El Lobo’. Recebeu essa alcunha de ‘o Lobo’, não pelas características de sua atuação como sindicalista, que poderia lembrar a ação desse cão selvagem das florestas e pradarias, mas, conforme a versão da época, porque ele assediava, permanentemente, as ‘çaperucitas’ (colegas de trabalho que usavam um gorrinho vermelho).²³¹

Indubitavelmente, para inibirem-se atitudes de chefes como estas patrocinadas pelo “el Lobo”, é preciso que as mulheres se mobilizem e não tenham medo, nem vergonha de delatarem os casos que as envolvem.

No tocante às conferências mundiais sobre a mulher, é digno registrar que já foram realizadas quatro delas, a saber: No México, em 1975, em Copenhague, em 1980, em Nairobi, em 1985, em Beijin, em 1995.

De acordo com WEREBE²³² “Todas elas visavam a incentivar a promoção da mulher, a combater a opressão secular que sobre ela sempre pesou” ²³³.

Para garantir que as resoluções adotadas pelos países sejam cumpridas, os países membros que aderem ao documento internacional demonstram relatórios periódicos de observância sobre os direitos da mulher.

²³⁰ SANTOS, 1999, p. 61.

²³¹ Idem, Ibidem, p. 61.

²³² WEREBE Maria José Garcia. **Sexualidade, política e educação**. Campinas/São Paulo: Autores Associados, 1998, p. 42.

²³³ Idem, Ibidem, 1998, p. 42.

A pergunta que não quer calar é: Não obstante a tantos diplomas legais nacionais e internacionais como as mulheres brasileiras vêem o resultado deles?

O subsídio, mais uma vez da pesquisa da Fundação Perseu Abramo é importante. Verifica-se na tabela ²³⁴ contida no anexo J que apesar das boas intenções a que se chegou à conclusão dessas conferências, lamentavelmente, poucas repercussões práticas tiveram, em virtude de se constatar que “nestes 20 anos, desde a realização da primeira reunião, as discriminações contra a população feminina na maioria dos países não diminuíram sensivelmente e a sua situação pouco melhorou sob vários aspectos”.²³⁵

A respectiva pesquisa apurou que

[...] duas em cada três brasileiras (65%) avaliam que a vida das mulheres melhorou nos últimos 20 ou 30 anos. Para uma em cada quatro mulheres, porém a vida piorou (24%) e 10% não observaram mudanças na vida das mulheres nas últimas décadas. ²³⁶

Mas, sabe-se opostamente que a discriminação social e o machismo são apontados como “as piores coisas de ser mulher hoje”. ²³⁷

A Plataforma de Ação de Beijin, aprovada na 4ª Conferência Mundial sobre a mulher, tem razão para afirmar que “o medo da violência, incluindo o assédio, é um

²³⁴ VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2004, p. 203.

²³⁵ WEREBE, 1998, p. 42.

²³⁶ SOARES, Vera. O feminismo e o machismo na percepção das mulheres brasileiras. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 167-168.

²³⁷ SOARES, Vera. Op. cit., 169.

constrangimento permanente para a mobilidade da mulher, que limita o seu acesso à atividade e aos recursos básicos” ²³⁸.

Em assunto correlato, SAFFIOTI explica o que é a violência doméstica por meio da lógica do galinheiro, na qual, estabelece a relação entre o galo e o ser humano. O território daquele é delimitado geograficamente. Então, se uma galinha debandar o galo não a persegue, pois simplesmente ela deixa de fazer parte daquele lugar. Enquanto que o território dos seres humanos é puramente representativo (simbólico). O homem, muitas das vezes, não aceita a separação, assim como, na maioria das situações, a persegue, pois considera que a relação continua a existir, ainda que simbolicamente. Isso faz com que ele pratique atos violentos no âmbito familiar, mesmo quando praticados fora do lar. ²³⁹

Lógica interessante para se perceber outros tipos de violência. O fundamental para este trabalho é chamar a atenção para a violência do tipo assédio sexual e de quem a pratica contra a mulher, ²⁴⁰ (ver anexo I). Percebe-se que 10% dos casos de assédio sexual são praticados pelo patrão; 7% pelos colegas de trabalho, dentre outros dados.

É notório que a mobilização das mulheres se dá em todo o mundo, porém não em toda parte. Studart, em letras garrafais, chama a atenção para o seguinte:

EXISTEM MUITAS CÚMPLICES DA INFERIORIDADE DE SEU SEXO,
DISPOSTAS A DEFENDER UM ESTADO DE MENORIDADE

²³⁸ Teles, Maria Amélia de Almeida; Melo, Mônica. **O que é Violência contra a Mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2002, p. 40.

²³⁹ SAFFIOTI, Heleieth I.B. Violência doméstica ou a lógica do galinheiro. *In* KUSPTAS, Márcia (Org.). **Violência doméstica em debate**. São Paulo: Moderna, 1997, p.39.

²⁴⁰ VENTURI ; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2004, p. 233.

PERMANENTE. ESTAS ATUAM COMO VERDADEIRAS QUINTA-COLUNA DIANTE DAS LUTAS PELO PROGRESSO FEMININO. E SÃO AJUDADAS PELOS EXAGEROS E RIDÍCULOS DE UM FEMINISMO MAL COMPREENDIDO.²⁴¹

A participação mais efetiva da mulher na produção, nas lutas do trabalho e, por conseguinte nas conquistas sociais se apresenta como o caminho para que ela deixe de ser conservadora. No lastro de STUART²⁴², a mulher não dá valor à liberdade porque nunca soube o que é ser livre, e, conseqüentemente, só as pessoas livres respeitam a liberdade dos outros.

Já para KORSGAARD

Cremos que um ser humano é livre quando não só dispõe de um conjunto de opções, mas também quando possui uma educação que lhe permite reconhecer essas opções como tais e um auto-respeito que faz que a sua eleição seja verdadeira. A ignorância, a falta de imaginação e a falta de auto-respeito não são só limitações externas da gama de opções; também podem mutilar a própria capacidade de eleição. Uma vontade livre pode ser um bem em si mesmo.²⁴³

A propósito, o conceito de liberdade das mulheres brasileiras, segundo SAFFIOTI “é muito pobre: conquistar um lugar no mercado de trabalho e ser independente socialmente, sendo possível desfrutar de capacidade decisória”²⁴⁴.

No século XX as condições de trabalho em regime de subordinação se tornaram a mola mestra da produção, propiciando, sobretudo o exercício abusivo do poder, até mesmo, para a obtenção de favores sexuais. Sabe-se que as mulheres

²⁴¹ STUART, 1974, p. 44.

²⁴² Idem, Ibidem, p.44.

²⁴³ KORSGAARD, C. M. Commentary on G.A. Cohen and Amartya Sen. In NUSSBAUM, Martha e SEN, Amartya (eds.). *Rhe Quality of life*. Oxford, Clarendon p.142, 1983.

²⁴⁴ SAFFIOTI, Heleieth I.B. **Gênero e patriarcado**. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. *A Mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 49.

representam as maiores vítimas do assédio sexual, muito embora elas possam, em menor escala, serem os agentes ativos, uma vez que o assédio sexual é uma questão de poder, este pode ser tanto masculino como feminino.

PASTORE E ROBORELLA, em 1999, já mostravam essas tendências ao vislumbrarem que

As transformações que vêm ocorrendo são indicações inequívocas dos grandes avanços que a mulher brasileira realizou nas últimas quatro décadas. Não se pode dizer que isso alterou substancialmente a cultura do machismo em nosso país. Mas o volume das transformações sociais porque passa o mundo feminino nos fazem antever, para os próximos dez anos, um aumento substancial na liberdade da mulher e na verbalização dos problemas de assédio sexual ²⁴⁵.

É seguro afirmar-se que certas profissões tornam a mulher vulnerável no ambiente de trabalho, como é o caso das mulheres que desempenham atividades de domésticas, secretárias, enfermeira, recepcionistas dentre outras, como em profissões, cuja aparência seja requisito para sua contratação. Nesse sentido, o assédio se reveste em discriminação, pelo fato da mulher ser tratada como um objeto sexual e por sofrer o assédio justamente em virtude do sexo.

Destaca-se, portanto, que essa vulnerabilidade da mulher está atrelada à sua vulnerabilidade econômica no mercado de trabalho, sujeita a tarefas que favorecem a chantagem sexual. Portanto, “É inútil a exigência da liberdade para as mulheres, se elas não estiverem liberadas primeiro da sua situação de parasitismo econômico, forçado ou não.”²⁴⁶

²⁴⁵ PASTORE; ROBORELLA, 1998, p. 27-28.

²⁴⁶ STUART, 1994, p. 48.

Para finalizar este tópico, acredita-se que a emancipação feminina deve ser vista de modo mais amplo, como um dos fios da extensa rede que forma o sistema de poder numa sociedade fragmentada, onde há uma grande recalcitrância nas formas de exploração do trabalho humano.

3.3 A NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como já se disse, o assédio sexual é uma forma de discriminação por tratar a mulher como objeto sexual e por ela sofrer o assédio justamente em razão do sexo.

A Constituição Federal de 1988, assegura em seu artigo 1º, IV, o valor social do trabalho, cuja implementação valorativa tem por fim o alcance da justiça social, da erradicação da pobreza e “promover, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” ²⁴⁷.

Assim considerado, os constituintes de 1988 alçaram ao *status* constitucional as condutas discriminatórias, e reforçam sua tutela no artigo 5º, XLI, ao estabelecer que a lei penalizará qualquer discriminação que fira os direitos e liberdades fundamentais .

Considera-se primordial o combate ao preconceito e à discriminação, pois ambos excluem socialmente vários grupos, deixando-os à margem da sociedade.

²⁴⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 35. ed. Atual. e Ampl. São Paulo: Saraiva, 2005, art. 3º, IV.

Não obstante “Toda discriminação tem já, em si mesma, um caráter humilhante e incompatível com a dignidade humana”.²⁴⁸

Nunca é demais repetir que um Estado Democrático de Direito pressupõe uma vivência consciente no mundo da diversidade, do respeito a todos. Neste sentido, a repressão das condutas discriminatórias devem ser fiscalizadas e combatidas, até mesmo por meio do processo.

O princípio da não - discriminação é inerente ao princípio da igualdade, tanto é que uma coisa é certa: tecnicamente ele não é um princípio, e sim um desdobramento do princípio da isonomia, razão pela qual o “princípio” da não-discriminação não possui consistência própria sem aquele.

Pois bem, diante da análise do princípio constitucional da igualdade e da não-discriminação, impõem-se a necessidade de se perquirir, ainda que resumidamente, sobre alguns dos componentes da discriminação, para que o tema desta pesquisa fique bem situado.

3.3.1 Os estereótipos

Começa-se pela questão dos estereótipos, pois a disseminação deles acaba reproduzindo-se no preconceito e este, por sua vez, conduz à discriminação.

O estereótipo, deve ser entendido como a

²⁴⁸ VALTICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**, trad. Maria Jose Triviño, Madrid: Technos, 1977, p. 270: “Toda discriminación tiene ya, em si misma, um caráter humillante, incompatible com la dignidad humana”.

[...] representação coletiva, geralmente verbalizada, constituída pela imagem simplificada de indivíduos, instituições ou grupos. Os esteriótipos fazem parte da cultura e os laços emocionais que se observam, entre os seus elementos e os membros do grupo incluem os esteriótipos. A sua evolução pode produzir, portanto, descargas emocionais, mais ou menos intensas. Os juízos que os povos formam uns dos outros são geralmente esteriótipos. Quanto maior a diferença cultural, tanto mais acentuada também a tendência para a generalização, a simplificação, e, portanto, a deturpação dos característicos da sociedade estranha.²⁴⁹

Ao esmiuçar-se um pouco mais o termo estereótipo, tem-se o do tipo pessoal, que se origina da opinião preexistente e bastante simplificada sobre o modo de ser de uma pessoa. Geralmente funda-se em interpretações tradicionais da aparência pessoal, tais como, peso, presença, eloquência, e etc., bem como, em se tratando de personalidades públicas, baseia-se em informações veiculadas pela imprensa ou outros meios de comunicação das massas.

A propósito, STUDART reproduz parcialmente a seguinte publicação na imprensa brasileira: “o corpo da mulher serve para vender tudo: até amortecedor de automóvel”²⁵⁰. Com razão a mídia brasileira, veicula exemplos fartos de exposição do corpo da mulher para vender alguma coisa e até elas próprias. Recentemente um noticiário televisivo, mostrava a batalha do Ministério Público(MP) de São Paulo, para retirar das ruas *outdoors* de uma certa *boite* que estampava uma linda mulher com a seguinte frase: “Um caminho em cada curva”.²⁵¹ Entende o MP que isso era um convite à prostituição, por conta do Grande Prêmio Brasil de Fórmula 1(GP-Brasil) que traz muitos estrangeiros para cá.

²⁴⁹ **Dicionário de sociologia Globo**, 8. ed. Atual., 1981, p. 123.

²⁵⁰ STUDART, 1974, p. 29.

²⁵¹ **Jornal da Globo**, veiculado, em 20/09/05, às 23:00 h, horário de Brasília.

Em relação à exposição do corpo da mulher, o resultado apurado pela pesquisa da Fundação Perseu Abramo “pode estar indicando duas situações: a prevalência de uma certa moralidade na exposição do corpo ou sentimento de que a exposição do corpo objetiva/ coisifica a mulher”²⁵². Observe-se a tabela²⁵³ contida no anexo O.

A partir da absunção, isto é, generalização apressada, transforma-se em verdade universal as particularidades de um ou de certos sujeitos. Desse modo, são criados diversos clichês que ofendem a dignidade da mulher. A grande e aterradora consequência, inquestionavelmente, reside na reprodução do preconceito, que por sua vez conduz à discriminação.

Esses clichês são tristes e até risíveis. Da análise do livro “mulher, objeto de cama e mesa”, de STUART relacionou-se os seguintes: “Dez bilhões de neurônios para fazer uma feijoada”²⁵⁴; “Mulher feia é como sucata: Não tem lugar no mercado”²⁵⁵; “Mulher feia não dá palpite”²⁵⁶; “Minha mulher deve ficar em casa, cuidando das panelas (mesmo vazias)”²⁵⁷; “Mulher, fêmea do homem, até meados da Era Tecnológica. Usada para procriar descendentes, antes dos bancos de esperma e dos bebês de proveta. Extinta por inútil”²⁵⁸.

Torna-se inegável que tais clichês são verdadeiras pérolas criadas para denegrir a imagem da mulher.

²⁵² CHANCHAN, Alessandra Sampaio e MAIA, Mônica Mara. **Corpo e sexualidade da mulher brasileira**. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli (Orgs.). A mulher brasileira nos espaços públicos e privados. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 80-81.

²⁵³ Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 214.

²⁵⁴ STUART, 1974, p. 13.

²⁵⁵ Idem, Ibidem, 1974, p.30.

²⁵⁶ Idem, Ibidem, 1974, p.30.

²⁵⁷ Idem, Ibidem, 1974, p.39.

²⁵⁸ Idem, Ibidem, 1974, p.53.

3.3.2 O preconceito

De todas as lorotas, isto é, mentiras e gabolices, como se viu acima se consubstancia o entendimento de que o estereótipo é fundamentalmente um produto cultural associado ao ambiente social, e inculcado desde a tenra infância. Já o preconceito se firma como uma atitude individual, emocionalmente condicionada, ou seja, baseada em mera crença, opinião ou generalização, em razão da simpatia ou antipatia no que concerne a indivíduos ou grupos, e apresenta como variantes o preconceito racial, nacional e de classe social.

Para BENTO, os preconceitos bem como os esteriótipos servem para manter a ideologia do grupo que está no poder, atuando como uma espécie de “explicação e justificativa para as diferenças de tratamento”.²⁵⁹

De fato, quando, não raro se ouve “para a mulher este salário serve”, acaba-se por contribuir para que ela não saia do seu estado de apatia, e por conseguinte, vai “continuar como mão-de-obra de reserva. Ela é condicionada a aceitar esse estado de não participar do trabalho, por uma ideologia manipulada por homens de má-fé e apoiadas por homens alienados.”²⁶⁰

²⁵⁹ BENTO, Maria aparecida Silva (Org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**. Desafios e possibilidades. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 21.

²⁶⁰ STUART, 1974, p. 39.

3.3.3 A discriminação

Para fins deste estudo, em muito interessa o conceito de discriminação, sobretudo no ambiente de trabalho, quando se sabe que por medo de perderem seus empregos, muitas mulheres se sujeitam a trabalhar em um ambiente hostil e desagradável, aprisionada física e psicologicamente.

O conceito de discriminação remete fundamentalmente para a ação. Recorrendo-se mais uma vez ao dicionário de sociologia Globo, apreende-se o seguinte significado: É o “Tratamento desigual dado a certos indivíduos ou grupos em sociedade, que nos seus padrões ideais de comportamento, proclamam a igualdade de seus membros perante a lei, independentemente de raça, nacionalidade, credo religioso, afiliação política e profissão”²⁶¹, pode levar os indivíduos, alvo de práticas discriminatórias, a privarem-se de certos direitos, como por exemplo, de ocupar cargos, de votar, de residir em certos bairros, de fazer parte de certas associações religiosas, profissionais ou recreativas e, assim por diante.

Chama-se a atenção, aqui, para a diferença entre preconceito e discriminação, pelo fato deles determinarem tipos diferentes de ação, no afã de se alcançar a igualdade. Nas palavras balisadas de Maria Aparecida Silva Bento,

Uma ação educativa e persuasiva pode contribuir para a diminuição do preconceito e para a revisão dos estereótipos, levando à valorização das diferenças e da diversidade. Já no caso da discriminação, entretanto, por se tratar de prática, há de se usar também dispositivos legais, ou não se terá alteração no quadro das desigualdades.²⁶²

²⁶¹ Dicionário de sociologia Globo, p. 101.

²⁶² BENTO, 2000, p. 23.

Com o fim jurídico-trabalhista, é pertinente avançar-se um pouco mais na questão da discriminação, para se verificar a sua classificação, uma vez que certas hipóteses de tratamento diferenciado não se traduzem em negação do princípio da igualdade porque, contrariamente, atendem ao tratamento desigual para situações desiguais.

3.3.3.1 Modalidades de discriminação

De acordo com a doutrina, a discriminação pode ser direta ou indireta, negativa ou positiva. Vejamos cada uma de *per si*.

3.3.3.1.a) **Discriminação direta:** segundo Vera Lúcia Carlos é aquela determinada em virtude de um tratamento desigual respaldado em “razões arbitrárias e desmotivadas” ²⁶³.

3.3.3.1.b) **Discriminação indireta:** é aquela que se efetiva quando ocorre um tratamento formalmente igual, embora o resultado carregue em si um efeito diverso sobre certos grupos, gerando assim a desigualdade. Essa modalidade de discriminação, segundo CARLOS, “consiste em uma regra neutra à primeira vista e que se aplica igualmente a todos os empregados, mas que produz efeito discriminatório para um empregado ou um grupo de empregados” ²⁶⁴.

Partindo-se dessa classificação, pode-se inferir que a intenção discriminatória aparece toda vez na discriminação direta, mas não na indireta. Um bom exemplo da

²⁶³ CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: Método, 2004, p. 31.

²⁶⁴ CARLOS, 2004, p.31.

primeira modalidade reside na determinação de um empregador não admitir mulheres em seu departamento. Já o exemplo de discriminação indireta dado por MAGANO, como aquele em que “certos setores da economia se mostram estruturados de forma a mais favorecer o emprego dos homens”²⁶⁵.

Ao analisar-se a intenção discriminatória nas duas modalidades vistas, pode-se afirmar seguramente que ela está sempre presente na discriminação direta, devido o nexo causal como motivação do ilícito ser o fator crucial da discriminação direta, do mesmo modo que o efeito é a prova cabal de uma discriminação indireta. Portanto, para a discriminação no trabalho é irrelevante a intenção do agente, pois o que vale são os efeitos de sua ação.

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) bem como a Convenção da Organização das Nações Unidas para Eliminação de toda a Forma de Discriminação contra a Mulher, comungam deste mesmo entendimento, pois repudiam como discriminatórias tanto as medidas que agridam a igualdade de tratamento ou de oportunidades entre ambos os sexos, como também condenam as condutas que visam destruir tais medidas, independentemente do *ánimus* que levou a adoção de certa conduta discriminatória.

3.3.3.1.c) **Discriminação negativa:** é aquela que não visa a adoção de medidas que objetivem a diminuição das diversidades sociais e econômicas, contentando-se em salientar a regra da plena da igualdade de todos perante à lei., numa acepção de igualdade jurídica em sentido subjetivo e pessoal.

²⁶⁵ MAGANO, Otávio Bueno; MALLET, Estevão. **O Direito do Trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 166.

3.3.3..1.d) **Discriminação positiva:** corresponde ao estabelecimento de vantagens competitivas para um grupo de pessoas que, por sua vez, provocará desvantagens diretas aos demais grupos.

CARLOS em seu comentário sobre o artigo 5º da Constituição Federal, preleciona a inconstitucionalidade de qualquer lei ou ato normativo que seja publicado com a finalidade de estabelecer a discriminação positiva. Entretanto, pondera que quando “praticada em favor das minorias, encontra-se em perfeita consonância com os objetivos fundamentais estabelecidos no art. 3º, incisos III e IV, da Constituição Federal”.²⁶⁶

Deste exposto, pode-se resumir o seguinte: A igualdade e a discriminação, de acordo com SILVA JR, apresentam um significado “binário”, Uma vez que

[...] atribui ao princípio da igualdade dois conteúdos igualmente distintos e complementares: um conteúdo negativo, que impõe uma obrigação de não-fazer: não discriminar; e um conteúdo positivo, que impõe uma obrigação positiva, uma prestação, um papel ativo, uma obrigação de fazer: promover a igualdade.²⁶⁷

Não se poderia finalizar este tópico sem se falar no conceito de discriminação institucional. Essa temática é abordada por BENTO, que pesquisa sobre raça e gênero no trabalho numa instituição pública. Os critérios de avaliação usados por essa pesquisadora, basearam-se nos depoimentos de profissionais de recursos humanos e chefias, que possibilitaram a seguinte apuração para seu estudo:

²⁶⁶ CARLOS, 2004, p. 32.

²⁶⁷ SILVA JÚNIOR, Hedio. **Limites constitucionais da criminalização da discriminação.** Dissertação de mestrado em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000, p. 47.

Quando solicitados a dizer quais os critérios que estariam norteando a mobilidade funcional (promoção ou ocupação de cargos de chefias (os entrevistados citavam vários: oportunidade, conhecimento do serviço, rede de relações no trabalho, competência, formação específica, confiança e responsabilidade.²⁶⁸

A pesquisadora em questão aduziu que todos os critérios são estabelecidos pelos chefes, estando a mobilidade e a ascensão na carreira vinculados aos critérios subjetivos, visto que são os chefes que determinam quem é responsável, confiável, competente, entre outros critérios.

Diante da apuração dessa subjetividade, torna-se oportuno, ainda que de modo superficial, o tratamento sobre as medidas de proteção do trabalho da mulher.

Procura-se, assim, contribuir para a ampliação do conhecimento das medidas antidiscriminatórias, considerada por FRANCO FILHO como a “adoção do princípio da não-discriminação para tratar igualmente aqueles que são iguais”²⁶⁹.

3.4 AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A abordagem dessa temática permitirá uma noção abrangente da situação da mulher no mercado de trabalho, o que exalta, indiscutivelmente, a grande utilidade para esta pesquisa, pois interessa não só às mulheres prestadoras de serviço, como também aos homens que se relacionam com o trabalho delas. Numa esfera mais ampla, envolvem os próprios atores sociais, o Estado, os empregadores e as entidades sindicais.

²⁶⁸ BENTO, 2000, p. 21.

²⁶⁹ FRANCO FILHO, Georgetor. **Mecanismo de proteção do trabalho da mulher**. São Paulo: T & D, n. 9, jun/1996, p. 33.

Tem-se por intenção mostrar que com a nova divisão internacional do trabalho, a participação feminina ampla se reveste de grande importância econômica ao reduzir os custos sociais ao mesmo tempo em que as normas protetivas do seu trabalho são descumpridas com facilidade, lamentavelmente.

O contexto histórico mostra que a primeira forma de divisão do trabalho é encontrada nas sociedades primitivas. O critério da divisão é o do sexo, cabendo ao sexo masculino desempenhar a atividade da caça e da pesca, e a mulher, a coleta de frutos e posteriormente, a cultura da terra. A concepção de fragilidade da mulher foi propagada por muito tempo, embasada pelo misticismo e pela religião católica que a condicionam-na como um ser submisso ao homem, estando sujeita a um poder, quer fosse solteira, viúva ou casada.

Mesmo na idade média, a agricultura continuava a ser atividade preponderante das mulheres, bem como os trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e fabricação de roupas. É curioso observar que as corporações de ofício de mulheres não possuíam autonomia, embora não contassem sempre com a presença de qualquer homem para vigiar-lhes.

Considerada incapaz de fato, seu *status quo* só vem alterar-se com o advento da Revolução Industrial²⁷⁰, a qual por um lado, equilibrará o desnível presente entre

²⁷⁰ No século XIX surgem várias normas, de proteção ao trabalho da Mulher, devido a preocupação com sua condição fisiológica. Então, na Inglaterra, proibiu-se o trabalho feminino em subterrâneos, por meio do *Cold Mining Act*, de 19 de agosto de 1842; o *Factory Act* (1884), limitando seu trabalho em 12 horas e vedação do trabalho noturno entre 18 e 35 anos; o *Factory and Workshop Act* (1878), proibindo o trabalho insalubre e perigoso.

homem e mulher, porque com o surgimento da máquina, a força física a ser usada era menor, por outro “iniciou-se o processo de exploração do trabalho da mulher”²⁷¹

Destarte, os Estados, no século XIX, passaram a voltar suas atenções para o trabalho feminino, preocupados com a sua presumida menor resistência física e com as conseqüências do seu trabalho para a família. Ao que tudo indica, o argumento fisiológico de que a mulher em cotejo com o homem, apresenta menor resistência a trabalhos extenuantes e o argumento social que destacava “o papel da mãe de família em trabalhos domésticos como responsável pelo lar”²⁷² parecem superados hoje.

Todavia a preocupação com a proteção da mulher na gravidez e na maternidade é inarredável. Nesse sentido, foi graças ao importante papel dos modernos movimentos sociais feministas que se deu a mudança de visão das medidas protetoras do trabalho da mulher de discriminatórias para tuitivas²⁷³, ao reivindicarem direitos relativos tanto ao bem-estar da mulher como também direitos que garantam precipuamente a livre condição de agente da mulher. Aliás, Amartya Sen reconhece que são essas as duas notas presentes na agenda dos movimentos feministas atuais; salienta, porém, que essa condição de agente ativo de mudança, começa a implementar-se em detrimento daquela antiga e única atenção dada para a ótica do bem-estar, pois a seu ver, as mulheres “já não receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar, e são vistas cada vez mais, tanto pelos homens como por elas próprias, como agentes ativos de mudança: promotoras

²⁷¹ FRANCO FILHO. G. de S. **Mecanismo de Proteção do Trabalho da Mulher**. São Paulo: T & D, n. 9, junho de 1996, p. 27.

²⁷² Pio XI, *Encíclica “Quadragesimo Anno”*, Textos & Documentos, II(6): 35, Brasília, jun, 1980.

²⁷³ Próprias para defesa.

dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida das mulheres e dos homens” ²⁷⁴.

Assim considerado, a compreensão do papel da condição de agente é vital para que os indivíduos se assumam como seres responsáveis e se traduz como um princípio basilar a ser observado; caso contrário, poderá gerar consequências desastrosas tanto para a análise social quanto para o raciocínio e a ação prática.

3.4.1 A proteção no Brasil

Contextualizando a evolução da proteção do trabalho da mulher no Brasil, registra-se o Decreto n. 21.471-A, de 17 de maio de 1932, como o primeiro diploma legislativo a enfatizar tal proteção ao vedar: Trabalho noturno das vinte e duas às cinco horas; trabalhos nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e nas obras de construção pública ou particular; remoção de pesos; trabalho em serviços insalubres ou perigosos; serviço no período de quatro semanas antes e de quatro semanas depois do parto.

O mesmo diploma legal estabeleceu como direitos: a remuneração igual a dos homens, por trabalho de igual valor; o auxílio-maternidade correspondente à metade da remuneração relativa às oito semanas; a faculdade de rescindir o contrato, desde que fossem ocupadas com tarefas prejudiciais à gestação; a concessão de dois intervalos diários de meia hora cada um para amamentação de seus filhos, durante os primeiros seis meses após o parto; a garantia de um local apropriado para a

²⁷⁴ SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000, p. 217.

guarda dos filhos, em período de amamentação, nos estabelecimentos com pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos; exclui a gravidez do rol das justas causas para a rescisão do contrato individual de trabalho.

Por meio do Decreto n. 24.273, de 22 de maio de 1934, o direito de auxílio-maternidade tornou-se extensivo às mulheres empregadas no comércio. Na Constituição de 1934, as medidas protetivas eram previstas nos arts. 121, 1.^o ²⁷⁵; art. 121,3.^o ²⁷⁶; na Constituição outorgada de 1937, o art. 137, alíneas *k* e *l* manteve a proibição do trabalho insalubre e a garantia de assistência médica e higiênica à gestante, com repouso remunerado antes e depois do parto, respectivamente.

As medidas protetivas trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podem ser assim resumidas: proibição de trabalho noturno em empresas ou atividades industriais, controle no cumprimento de jornada diária, fixada em oito horas, ocasionalmente prorrogável, proibição de trabalho em atividades penosas (aquelas realizadas em subterrâneos, minas em subsolo, pedreiras e na construção pública ou particular e proteção à maternidade). Este diploma sofreu alteração com o Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, estabelecendo o que se segue: a permissão do regime de compensação da jornada de trabalho mediante acordo coletivo; a possibilidade do trabalho noturno para mulheres maiores de dezoito anos (trabalho em estabelecimentos de ensino); alteração quanto ao vestiário; o rigor maior quanto ao empregador no que tange ao local apropriado para a guarda de

²⁷⁵ Proibição da discriminação do trabalho da mulher em relação aos salários; alínea d: vedação do trabalho da mulher em serviços insalubre; alínea h: garantia do repouso remunerado para a gestante.

²⁷⁶ Constituição dos serviços de amparo à maternidade: as “mulheres habilitadas” deviam cuidar dos serviços de amparo à maternidade e à infância, ao lar e ao trabalho feminino, fiscalizando-o e orientando-o.

filhos de mulheres, em período de amamentação; proibição do trabalho da mulher em período de quatro semanas antes e oito semanas após o parto.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, têm-se consideráveis inovações e alguns dispositivos da CLT foram revogados. O constituinte entendeu que o sexo não influi na capacidade de celebrar contrato de trabalho, tanto que reduziu o número de regras protetoras, enfatizando-as fundamentalmente, na proteção à maternidade. Nesse mister, a CF/88 assegura no art. 5º, I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; no art. 7º, XXX proibiu a diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo; garante a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (art. 7º, XVIII); garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT); seguro- maternidade (art. 201, III); proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos (art. 7º, XX).

Na esteira das transformações, a Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, revogou vários artigos da CLT relacionados à proteção do trabalho da mulher, promovendo uma adequação ao texto consolidado às novas realidades do mercado de trabalho, como é o caso da revogação dos artigos 379, 380, 374 e 375, 387. Por sua vez a Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, incorporou ao texto consolidado os arts. 373-A, 390-E e 392, 4º. Nesse curso de proteção, estabeleceu a garantia para que a mulher, ainda que presa, amamente.

Convém retomar a questão dos “incentivos específicos nos termos da lei”, previsto no art. 7º, XX. A doutrina entende que isso pode importar em um aumento do custo da mão-de-obra da mulher, prejudicando o seu acesso ao mercado de trabalho.

No Brasil, a preocupação com a discriminação da mulher fomentou a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (Lei n.7.353, de 29-8-1985), vinculado ao Ministério da Justiça, cujo objetivo é a eliminação das diferenças existentes, e o alcance das liberdades e de direitos iguais, como forma de garantir a plena participação em atividades políticas, econômicas e culturais.

Contudo, as mulheres sabem bem que o protecionismo demasiado causa discriminação e obstáculos para a obtenção de seu emprego. Por essa razão, autores como por exemplo, MARTINS, advoga que as medidas paternalistas devem ser restritas ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas condições *sui generis* da mulher²⁷⁷. Nessa linha, seguem FERREIRA NETO e QUADROS para os quais apesar da adoção de medidas de proteção ao trabalho da mulher ser matéria de ordem pública, constata-se que “o exacerbado protecionismo gerou uma discriminação do acesso da mulher ao mercado de trabalho”.²⁷⁸

É bom lembrar que “sempre que se cria um direito, se cria um ônus para outro”²⁷⁹. Tem-se que sopesar qual o custo de uma lei, e quais as suas conseqüências positivas e negativas. De fato, “Alguns indivíduos e empresas

²⁷⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Atlas, 1997, p. 521.

²⁷⁸ FERREIRA NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003, p. 940.

²⁷⁹ A afirmação é do Prof. Dr. Weber Barral, proferida na aula do dia 3-3-04 (*Direito ao Desenvolvimento: Impacto Econômico da Ordem Jurídica*) aos alunos do Curso de Mestrado em Direito, Estado e Sociedade da UFSC/MINTER-Manaus.

fizeram a opção pela informalidade por vontade própria; a grande maioria, no entanto, permaneceu à margem da legislação, se tivessem que cumpri-la, integralmente, seus negócios se tornariam inviáveis”.²⁸⁰

Contudo pode-se afirmar de acordo com TRUEBA E TRUEBA

A justa paridade de sexos quanto a direitos e obrigações entre homens e mulheres, não impede que o legislador estabeleça proteção especial para as mulheres, cujo propósito não é discriminatório, sim biológico e social em função da conservação do lar. Por outra parte, nossa tese propiciou a igualdade de homens e mulheres diante da lei, sem que isto implique identidade entre uns e outros pela natural diferença biológica de sexos.²⁸¹

É notório o fato de que a maternidade coloca freqüentemente a trabalhadora em desvantagem no mercado de trabalho, devido às dificuldades que a gestação e a licença remunerada carregam para o empregador, ainda que esta seja subsidiada pelo governo. Destarte, é importante registrar as três funções de trabalho: função de produção, função de distribuição e função de inserção. Nesse sentido FERRARI, considera que:

A primeira é transformada pelo desenvolvimento econômico [...] A segunda função que é de substituição, diz respeito à remuneração do trabalhador, e esta também tem passado por várias transformações no sentido de seu rebaixamento(...). A terceira, qual seja a da inserção social e da realização pessoal do trabalhador, tem a ver com a dignidade atribuída ao homem pelo trabalho. É o sentimento de que existe e de que é útil à sociedade a que pertence.²⁸²

²⁸⁰ Prado, Ney. **Economia Informal e o Direito no Brasil**. São Paulo: LTr, 1991, p.105.

²⁸¹ La justa paridad em cunato e derechos y obligaciones entre hombres e mujeres, no impede que el legislador establezca protección especial para lãs mujeres, cuyo propósito no es discriminatório sino biológico y social em función de la conservación Del hogar. Por otra parte nuestra tesis propició la igualdad de hombres y mujeres ante ley, sin que esto implique identidad entre unos y otros por la natural diferecia bilógica de sexos. (Alberto Trueba Urbina; Jorge Trueba Barrera. *Ley Federal del Trabajo* México, Porrúa: 67, 1991, p. 109).

²⁸² FERRARI, I. *et all. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 70-71.

Por derradeiro, viu-se que não basta a consagração constitucional da igualdade entre os sexos. É preciso reconhecer que essa questão enseja atuações concretas de modificação das estruturas econômicas, sociais e culturais, bem como a adoção de medidas de fiscalização efetiva do cumprimento das normas constitucionais e legais proibitivas da discriminação no acesso ao emprego e ao trabalho.

Uma coisa é certa: a sociedade brasileira necessita ampliar a consciência de que são efetivamente iguais as condições de trabalho entre homem e mulher. Essa maior conscientização passa, sobretudo por uma mudança de mentalidade do homem brasileiro e dos responsáveis pela elaboração de políticas públicas que programem condições para que a mulher se torne um agente ativo, eliminando-se as iniquidades que restringem a sua independência econômica e emancipação social, afinal crê-se que a contribuição da mulher para a prosperidade da família é mais visível quando ela trabalha fora de casa e percebe um salário. O emprego remunerado produz efeitos positivos que se refletem no maior cuidado com os filhos e maior potencial quanto às decisões conjuntas da família.

3.5 O PRINCÍPIO DA (IN)DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: O QUE O ASSÉDIO SEXUAL TEM A VER COM ISSO?

No intento de se evidenciar que o delito de assédio sexual fere o princípio da (in) dignidade da pessoa humana no trabalho, convém *a priori* perguntar-se: o que é um princípio?

Para responder essa questão a lição de CANOTILHO é basilar:

Consideram-se princípios jurídicos fundamentais os princípios historicamente objectivados e progressivamente introduzidos na consciência jurídica e que encontram uma recepção expressa ou implícita no texto constitucional²⁸³.

CANOTILHO ao comentar sobre a imprescindibilidade de “uma *base antropológica* constitucionalmente estruturante do estado de direito” ²⁸⁴ (grifo do autor) ressalta os arts. 1º e 2º da Constituição da República Portuguesa de 1976 (CRP)²⁸⁵. Para esse autor, por meio do exame dos direitos fundamentais infere-se que a raiz antropológica se recoloca “ao homem como *pessoa*, como *cidadão*, como *trabalhador* e como *administrativo*”²⁸⁶ (grifo do autor).

Diante da influência que este autor exerce na literatura jurídico-legislativa brasileira, convém comentar brevemente sobre a Teoria de cinco componentes. CANOTILHO vem propor de forma adensada a seguinte integração pragmática da Constituição da República Portuguesa:

- (1) Afirmação da integridade física e espiritual do homem como dimensão irrenunciável da sua *individualidade* autonomamente responsável (CRP, arts. 24.º, 25.º, 26.º).
- (2) Garantia da identidade e integridade da pessoa através do *livre desenvolvimento da personalidade* (com refracção desta idéia no

²⁸³ CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional. 6 ed. Coimbra: Almedina, p. 171, 1993.

²⁸⁴ Idem, Ibidem, p. 362.

²⁸⁵ Cfr. art. 1º: “Portugal é uma República soberana baseada na dignidade da pessoa humana”; art. 2º “A República Portuguesa é um Estado de Direito democrático baseado no respeito e na garantia de efectivação dos direitos e liberdades fundamentais”.

²⁸⁶ CANOTILHO, 1993, p. 363.

art. 73/2º da CRP).

- (3) *Libertação da “angústia da existência”* da pessoa mediante mecanismos de socialibilidade, dentre os quais se incluem a possibilidade de trabalho e garantia de condições existenciais mínimas (cfr. CRP, arts. 53.º, 58.º, 64.º).
- (4) Garantia e defesa da *autonomia individual*, através da vinculação dos poderes públicos a conteúdos, formas e procedimentos do Estado de direito.
- (5) *Igualdade* dos cidadãos expressa na mesma dignidade social e na igualdade de *tratamento normativo* (cfr. CRP, art. 13.º, isto é igualdade perante a lei).

Como se pode constatar a respectiva teoria também pode ser apropriada ao contexto jurídico-cultural brasileiro. A Constituição Federal do Brasil de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de direito (Art. 1º, III).

Para SARLET “a dignidade como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”²⁸⁷ nem com a morte.

²⁸⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2004, p. 41.

Não obstante, SARLET, preconiza que por ser um princípio fundamental, “deve estar na consciência, na vida e na práxis dos que exercitam a governança e dos que, enquanto entes da cidadania, são ao mesmo tempo, titulares e destinatários da ação de governo”²⁸⁸, revelando-se como uma exigência precípua para a melhoria qualitativa de uma democracia.

Desse modo, a leitura da obra de SARLET se reveste da maior importância, pois se concebe que na problemática do poder, na legitimação da autoridade e do Estado, toda a redenção social deve passar pelo tratamento do princípio da dignidade da pessoa humana. Dignidade esta que encontra raízes na concepção kantiana, complementadora do processo de laicização da dignidade humana, antes enclausurada na concepção religiosa. Portanto, é recomendável se recorrer a este filósofo que disseminou a autonomia da vontade - “faculdade de determinar a si mesmo e agir em conformidade com a representação de certas leis”²⁸⁹ –, própria dos seres humanos, como fundamento da dignidade da natureza humana.

Por esta linha de raciocínio envereda SILVA ao conceber a dignidade como “atributo intrínseco, de essência, da pessoa, único que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. Assim, a dignidade entranha e se confunde com a própria natureza humana”²⁹⁰. Por ilação vê-se que a dignidade não é um arranjo constitucional e sim algo que é essência da natureza humana, portanto, ela se recusa a admitir quaisquer tipo de discriminação

²⁸⁸ SARLET, 2004, p. 41.

²⁸⁹ KANT, Emmanuel. **Fundamentos da Metafísica dos Costumes**. In: Os Pensadores-Kant(II), Trad. Paulo Quintela. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p. 134 e 141.

²⁹⁰ SILVA, José Afonso de. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro: 212: 89, abr/jun, 1988.

e, certamente, não poderá haver segurança quanto à dignidade caso o indivíduo seja humilhado, discriminado, perseguido ou depreciado.

Decerto que se torna um desrespeito à dignidade da pessoa humana viver num país que apresenta desigualdades exorbitantes, cuja ordem econômica é gritante o número de homens e mulheres que são massacrados pela fome. A fome fragiliza não tão-só a existência das pessoas, “mas também sua existência moral: sua dignidade. Submetido à fome permanente, o ser humano se vilipendia” ²⁹¹. Aliás, para DALARI ²⁹² nada justifica sobrepor-se ao valor da dignidade. Caso contrário, o crescimento econômico e o progresso material de um povo obtido por meio de ofensa à dignidade dos seres humanos se revestirão em “valor negativo”. Veja-se, então, nas tabelas ²⁹³, contida no anexo K e L como a dignidade do brasileiro está em baixa.

Percebe-se que o mercado de trabalho necessita ser modificado, como forma de diminuir as desigualdades de oportunidade e de remuneração, quando se evidencia pela tabela abaixo, que mercado de trabalho brasileiro deixa a desejar em termos de realização profissional feminina. Para SORJ a “constatação de que no Brasil a divisão sexual do trabalho é claramente desfavorável às mulheres [...] seria chover no molhado” ²⁹⁴, pois já se comentou que 55% das mulheres preferem trabalhar fora e dedicar-se menos às tarefas domésticas. Ocorre que como a renda que elas ganham não melhora significativamente as condições da família e nem as

²⁹¹ NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**. 2. ed. rev. e amp. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 139.

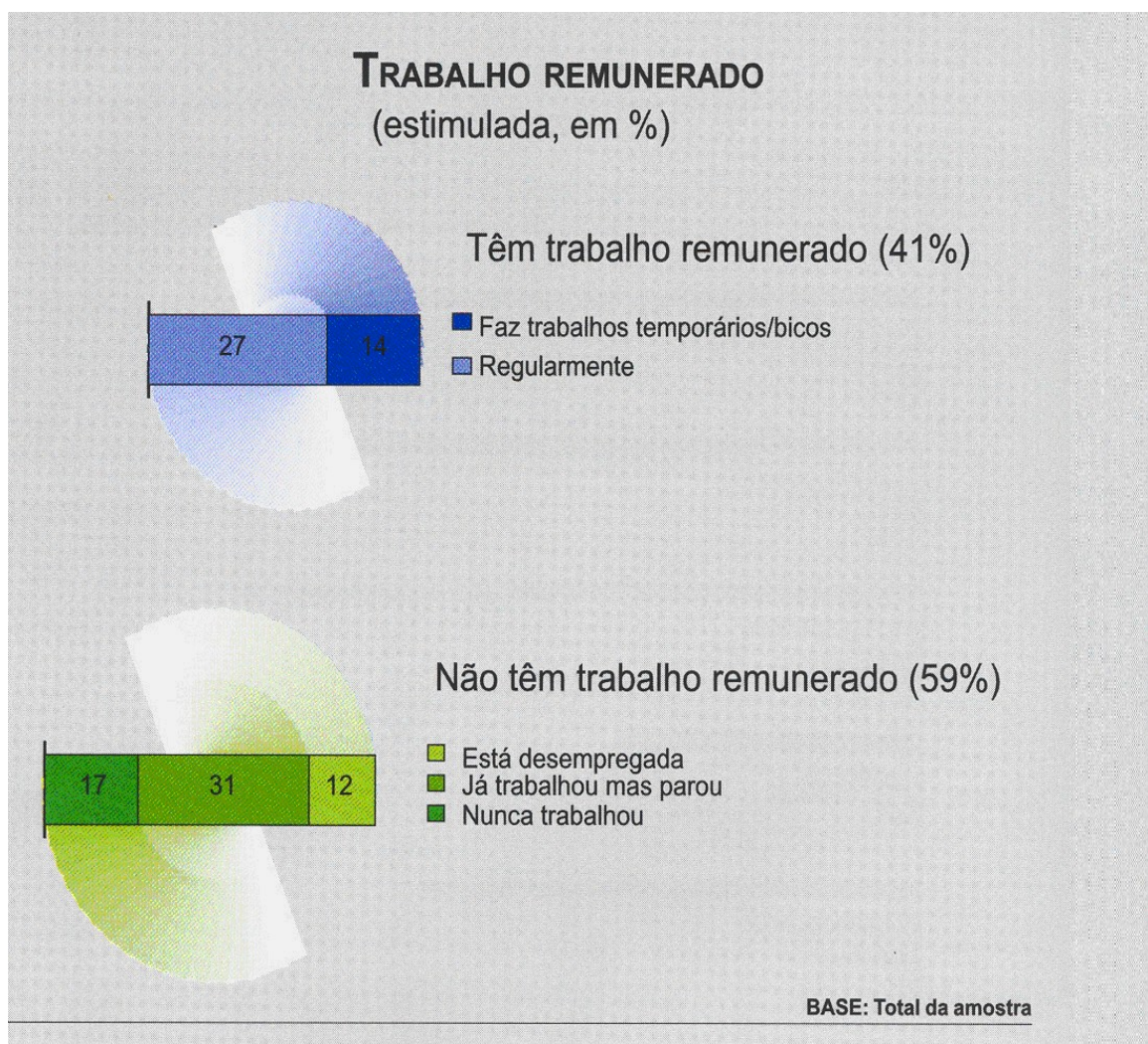
²⁹² DALARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998, p. 79.

²⁹³ Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). *A Mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004, p. 196.

²⁹⁴ SORJ, Bila. Trabalho Remunerado e Trabalho não-remunerado. In VENTURI, Gustavo, RECAMÁN, Marisol, OLIVEIRA, Sueli (Orgs.). **A Mulher Brasileira nos espaços públicos e privados**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 109.

delas próprias, “elas são e sentem encorajadas a abrir mão do trabalho remunerado

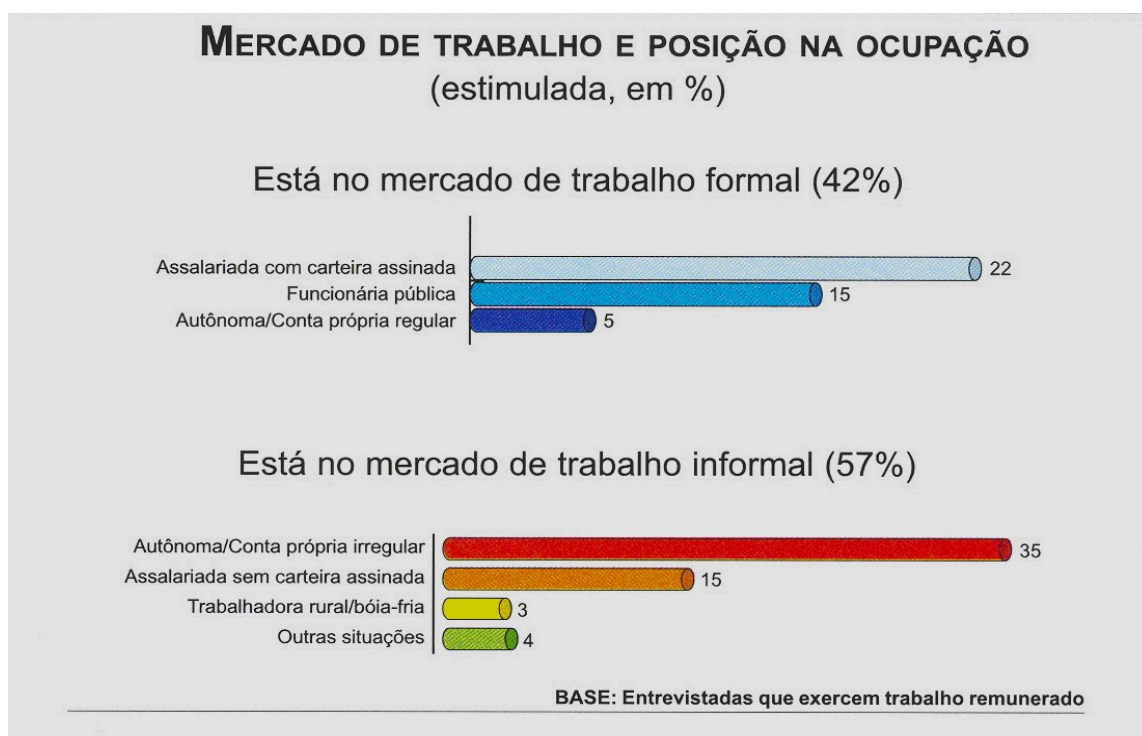
²⁹⁵para se dedicar aos cuidados dos filhos.”²⁹⁶



²⁹⁵ Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 198.

²⁹⁶ Idem, Ibidem, p. 111.

Necessita-se ir mais além dessa constatação. Para tanto, observe-se a tabela seguinte.²⁹⁷



Consoante comentário de SORJ:

O setor formal agrupa empregos que pagam, em média melhores salários e exigem níveis de escolaridade mais elevados, além de estarem protegidos por vários benefícios garantidos pela legislação trabalhista. Entre as mulheres que trabalhavam, 42% delas encontravam-se no setor formal, que reúne assalariadas com carteira assinada, funcionárias públicas e autônomas/conta própria que contribuem com a previdência. No setor informal, encontravam-se 57% das mulheres, que trabalham como autônomas/conta-própria que não contribuem para a previdência, assalariadas sem carteira assinada, trabalhadoras rurais/bóia-fria e em outras situações²⁹⁸.

²⁹⁷ Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 198.

²⁹⁸ SORJ, 2004, p.109

Com razão, o trabalho como um dos mecanismos para se alcançar a dignidade, é a porta de entrada para o exercício da cidadania. Portanto, não foi à toa que os constituintes de 1988, ao curvarem-se à existência e imanência da dignidade da pessoa humana elegeram-na como o valor supremo da ordem jurídica.

Essa substancial tônica axiológica atribuída ao valor da dignidade humana veio em boa hora, pois toda ocorrência do assédio sexual - embora tenha sido tipificado somente em 2001, é um desrespeito à dignidade do assediado, pois “A dignidade da vítima, assim considerada sua decência, seu amor próprio, seu brio e o zelo que cada um tem da própria reputação, também fica profundamente afetada quando submetida ao assédio sexual” ²⁹⁹.

O assédio sexual afeta diretamente, também as empresas, pois nesta instaura-se um local de trabalho hostil, que repercute na queda da produtividade dos empregados e também porque outras pessoas são afetadas, como por exemplo, as colegas de trabalho por serem testemunhas em potencial do abuso de poder praticado pelo ente hierárquico superior.

LIGHTLE e DOUCET, igualmente, advertem que o assédio sexual no local de trabalho é prejudicial porque ele atinge

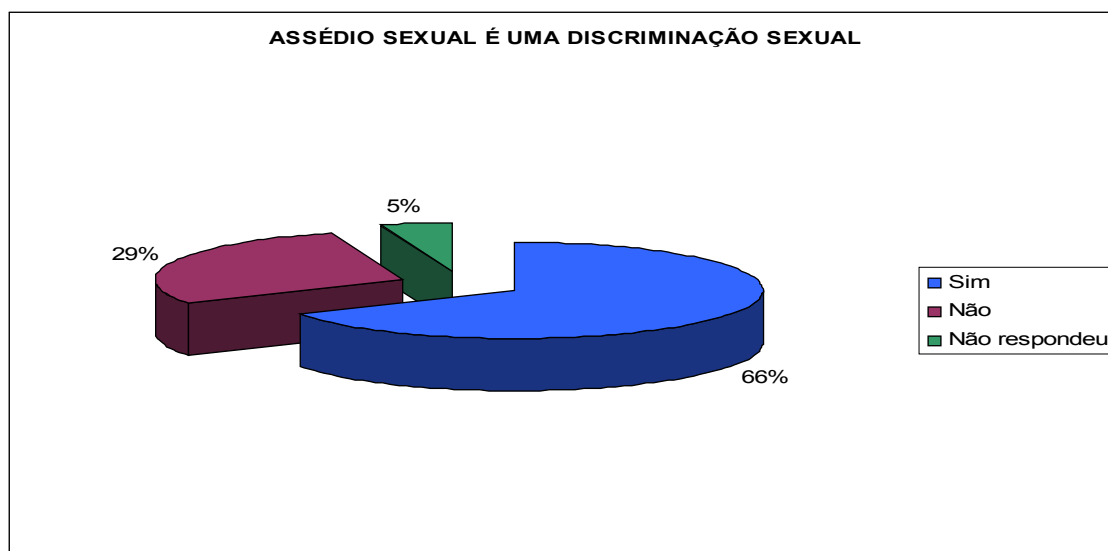
Os indivíduos assediados e a(s) acusada(s), que podem ser inocentes. Ele pode ir ainda além. Pode gerar processos judiciais onerosos, publicidade desfavorável ou invasão da privacidade. Pode afetar as bases da empresa, seja ela uma escola, indústrias, ou entidade governamental, além de atingir o bolso de supervisores, gerentes e colegas de trabalho. O assédio pode afetar a vida inteira de uma organização e de seus membros ³⁰⁰.

²⁹⁹ GIRÃO, 2004, p. 55.

³⁰⁰ LIGHLE; DOUCET, 1993, p.13.

Numa das empresas em que a autora visitou no Distrito Industrial de Manaus, numa rápida conversa com o gerente de recursos humanos, este reportou que a ocorrência do assédio sexual deveria ser de responsabilidade tanto da empresa como do empregado. Aquela por ter o dever de estabelecer e fiscalizar as condutas de seus empregados e estes, ao descumprirem-nas também deveriam arcar com o ônus da indenização em caso de uma ação trabalhista.

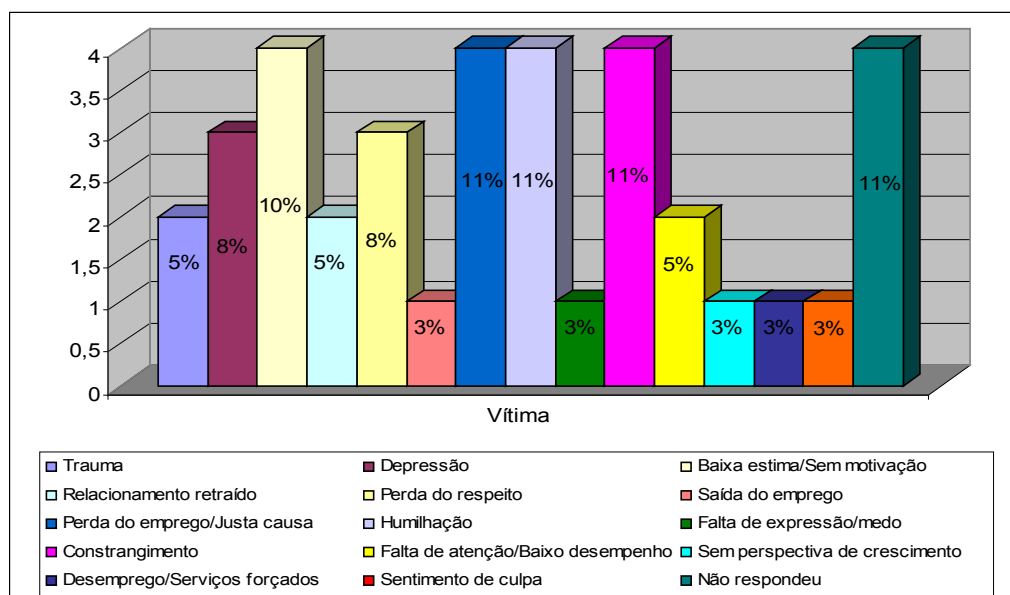
Com segurança, pode-se afirmar que o assédio sexual no local de trabalho é uma forma de discriminação e violência contra as mulheres. As trabalhadoras do Distrito Industrial de Manaus também assim consideram, conforme se constata na tabela abaixo:



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana.2006. 232 f.Dissertação(Mestrado em Direito)- Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

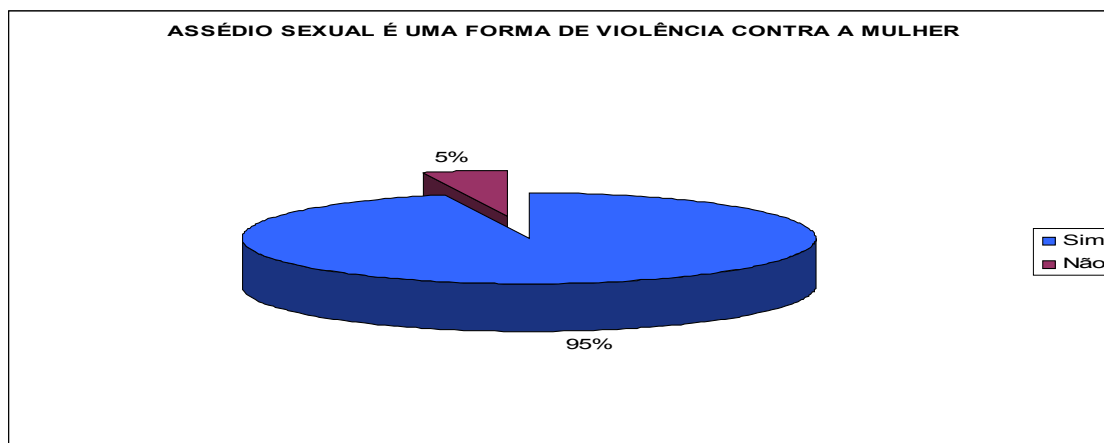
Por medo de perderem seus empregos, a maioria das mulheres, se sujeita a trabalhar num ambiente desagradável, aprisionada física e psicologicamente, tanto é

que nesse ambiente hostil, a baixa na produtividade da vítima se dá em razão de dor de cabeça, dor de coluna, dor de estômago, insônia, depressão, falta de concentração e de interesse pelo trabalho, conforme se observe na tabela seguinte:



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

Como prática abusiva de poder que é o assédio sexual se traduz também como uma forma de violência contra a mulher. Observe a seguir:



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

Com razão, portanto, que 95% das entrevistadas responderam que sim: o assédio sexual é uma forma de violência. Desse modo nunca é demais repetir que a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, e ratificada pelo Brasil em 1995, estabeleceu o combate ao assédio sexual como um direito constitucional fundamental a uma vida livre de violência.

Não obstante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art 3º ³⁰¹ tenha definido o termo empregado e tenha estabelecido apenas as obrigações elementares do empregado de trabalhar e perceber do empregador um salário pelo

³⁰¹ *Considera-se empregado toda pessoa que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

respectivo labor, o leque de deveres decorrentes do contrato individual de trabalho vem sendo ampliado significativamente pela doutrina e pela jurisprudência, ainda que paulatinamente. Nesse sentido, os operadores do direito trabalhista reconhecem o respeito à dignidade do empregado, o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável e a proteção da sua imagem profissional, bem como a proteção da intimidade do empregado como deveres inerentes ao contrato de trabalho e em caso da inobservância, o empregador será responsabilizado, passível de ação indenizatória.

O legislador brasileiro, embora tardiamente, tipificou o delito de assédio sexual em 15 de maio de 2001, com a promulgação da lei 10.224, ao inserir no Código Penal, no Capítulo I (Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual) do Título VI (Dos Crimes contra os Costumes), o artigo 216-A, abaixo *in verbis*:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena- detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O significado de assédio sexual remete necessariamente, no plano do direito internacional, à articulação do processo de consolidação dos direitos humanos com sua declaração Universal dos Direitos Humanos e ao processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, por conta das mudanças que estão sucedendo e que correspondem aos inegáveis avanços que a mulher brasileira realizou nas últimas quatro décadas.

CONCLUSÃO

Por meio da pesquisa empreendida para o estudo sobre o assédio sexual, chegou-se ao entendimento de que esse fenômeno social sempre esteve presente como uma relação de dominação entre os sexos, camuflado pelas relações de poder tanto em forma de mitos como em realidade fática. A dominação masculina é, sobretudo, simbólica, à medida que ela se instala de modo sutil e imperceptível às suas vítimas que apreendem a lógica da dominação por meio da linguagem, modo de falar, pensar e agir. Essa violência simbólica portanto, traciona a adesão do dominado quando este reproduz a ideologia do dominante. Os sistemas simbólicos se revestem de uma função política instrumentalizadora da imposição ou da legitimação da dominação que auxilia, sobremaneira, na dominação dos dominados, por meio da família, escola, igreja e o próprio Estado.

Por muito tempo, o assédio sexual foi varrido para de baixo do tapete, mormente a naturalidade do papel da mulher numa história elaborada pelos homens. Essa mesma história registrou que a Revolução industrial transformou significativamente os papéis tradicionais atribuídos aos homens e às mulheres, pelo incremento da especialização do trabalho situado a partir de então, no meio urbano.

Os papéis sociais femininos e masculinos foram se delineando mediante a criação de papéis estereotipados, restando às mulheres o *status quo* de sexo frágil e

aos homens o papel de “durão,” machão’, pois ele era o provedor da família. A ele todo o poder, às mulheres, nada. Nem direito à existência, por serem consideradas incapazes de governar a si mesmas e aos outros. Por isso, deviam se sujeitar aos mandos e desmandos masculinos, dentro e fora do espaço familiar. Disso resultou dentro da ordem patriarcal de gênero, a socialização das mulheres para um comportamento ambíguo, pois ao mesmo tempo em que são frágeis, são fortes, querem e não querem, sabem e não sabem.

No Brasil, o ano de 1968 representou um grande marco, pois é a partir daí que se desencadeiam outros movimentos específicos e outros tipos de solidariedade. O movimento feminista passa a exercer papel fundamental para a conquista dos direitos da mulher.

Nas décadas de 70 e 80, em razão da maciça inserção da mulher no mercado de trabalho, ela passa a executar serviços antes considerados tipicamente masculinos. Então, a relação profissional entre homem e mulher no local de trabalho, mostra a sua face cruel: o assédio sexual, cuja definição pela OIT deve levar em conta: A condição clara para obtenção ou manutenção do emprego; influência nas promoções e/ou na carreira profissional; Prejuízo no rendimento profissional; Humilhação, insulto ou intimidação.

Assim, para a luta pelo direito à vida sem violência e dignidade no trabalho, foi inominável o reconhecimento, pelo Direito internacional das mazelas que envolvem as mulheres no local de trabalho, quando a ONU aprovou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), o primeiro

instrumento jurídico internacional a encarar os problemas específicos da mulher e ratificados pelo Brasil em 1984. Ao lado deste diploma a proteção internacional dos direitos Humanos das mulheres ganha força maior com a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (OEA, 1994), conhecida como Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil em 1995.

Tentou-se demonstrar que certas profissões tornam a mulher vulnerável no ambiente de trabalho, como é o caso das mulheres que desempenham atividades de domésticas, secretárias, enfermeira, recepcionistas, operárias e etc., ou em outras, cuja aparência se apresenta como requisito há maior probabilidade do assédio sexual ocorrer.

A definição de assédio sexual requereu o esclarecimento de que é equivocado pensar-se que assédio sexual, cantada ou paquera são a mesma coisa, estabelecendo-se como traço diferenciador entre esses termos o constrangimento, a humilhação e a ofensa, presentes no assédio sexual, enquanto que na cantada ou paquera a aproximação resultante da atração sexual não é constrangedora e conta com a anuência da outra pessoa.

Diante das estatísticas que mostram o número elevado de mulheres que sofrem ou já sofreram o assédio sexual, viu-se que o Brasil não poderia se furtar do seu tratamento, ao perceber a constância de um fato social que vem gerando conflito de interesses. Portanto, devido à injunção histórica que inscreve os valores a serem protegidos pela sociedade, editou-se a Lei n.10.224/2001, que inseriu no Código Penal o art. 216-A, para assegurar os costumes, a liberdade sexual, a

dignidade humana da mulher e do homem no trabalho e a não discriminação no local de trabalho.

Antes da Lei n. 10.224/2001, devido a ausência de uma tipificação legal as condutas do assédio sexual eram enquadradas nos seguintes tipos penais: Estupro (art.213), Atentado Violento ao pudor (art. 214), Constrangimento ilegal (art. 233), Injúria (art. 140), todos do Código Penal, além do Art. 61 das Contravenções Penais: importunar alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor; e o ART. 65 das Contravenções penais, onde o tipo é molestar alguém ou perturbar-lhe a tranquilidade, por acinte ou por motivo reprovável.

Assentou-se a compreensão de que o constrangimento, presente no assédio sexual, ocorre quando uma pessoa, valendo-se de sua posição hierárquica superior, faz uso de seu poder para obter favores sexuais desconsiderando a vontade da vítima, ocasionando desconforto e mal-estar. É uma forma de chantagem sexual que se realiza mediante gestos, convites insistentes para almoços e jantares ou motel, dentre outros. Tais condutas podem ocorrer em locais distintos, contudo a tipificação legal ressalva “no exercício de emprego, cargo ou função“, condição essa que faz com que o assédio sexual seja igualmente denominado de assédio laboral.

Desse modo, na seara do Direito do Trabalho, por certo, qualquer definição de assédio sexual deve levar em conta o pressuposto da relação direta ou indireta entre a prática sexual e a atividade profissional. Não obstante, esta relação deverá ser manifestada na realização de certo favorecimento ou desfavorecimento patrimonial ou não-patrimonial, para uma das partes envolvidas.

Não seria exagerado afirmar-se que praticamente todas as mulheres em uma época ou outra, já foram alvos de piadas ofensivas, assobios e gracinhas fora do seu local de trabalho. Ocorre que no ambiente de trabalho estas manifestações crescem cada vez mais, sob ameaça de perda do emprego, desagregando a harmonia no local de trabalho, prejudicando o bom relacionamento profissional, diante da instalação de local de trabalho hostil, desagradável, provocando na vítima dor de cabeça, dor de coluna, dor de estômago, estresse, insônia, depressão, falta de concentração e perda de interesse pelo trabalho. Tais efeitos atingem não só a vítima com também os colegas de trabalho e a família dela.

É fato comprovado o prejuízo causado às empresas, implicadas em conseqüências financeiras e judiciais do assédio sexual, além da queda na produtividade e rotatividade da mão-de-obra conforme se depreende dos efeitos causados na vítima.

Restou demonstrado que apesar das conquistas significativas obtidas pelas mulheres, sabe-se que elas são incompletas, pois o poder com seus mecanismos ultrapassados acaba por reproduzir o sistema de exclusão das mulheres, tanto que persistem as formas de discriminação manifestadas contra elas nos locais de trabalho, como por exemplo, a discriminação no processo seletivo, dificuldade de ingresso no emprego, diferença salarial, estagnação profissional, a instabilidade e o assédio sexual fútil e violento.

Objetivou-se com este estudo, suscitar novas reflexões sobre algumas das preocupações contemporâneas que a mulher vem enfrentando, no sentido de insistir e ampliar o tema do assédio sexual visto com parcimônia pela sociedade brasileira.

Como resposta para a solução do problema levantado, foi demonstrado que o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem implicam na responsabilidade objetiva do empregador, quando ele próprio for o assediador e em relação a terceiros, ele pode ser responsabilizado subjetivamente, salvo se deu conhecimento claro e efetivo da implantação de normas que inibam a conduta delitiva do assédio sexual. No âmbito penal, a previsão é de detenção de 1 a 2 anos. Viu-se que a prevenção para os casos de assédio sexual, independentemente da forma que assuma, ainda é o melhor caminho, ou seja, o melhor negócio, diante dos custos judiciais para as empresas e da queda de produtividade do trabalhador.

Não restaram dúvidas de que o assédio sexual ocorre com bastante frequência, *pari passu* em que não ocorre na mesma frequência a denúncia pela parte assediada, em razão da vergonha de expor-se publicamente na presença de uma autoridade judicial ou comissão de sindicância, como por exemplo, ou pelo medo de perder o emprego. Motivo pelo qual se defendeu aqui a implementação do instituto da arbitragem para os casos de assédio sexual no âmbito trabalhista, devido ao sigilo, a agilidade e o detalhamento dos casos.

Portanto foi confirmada a hipótese de que o assédio no local de trabalho é uma decorrência do poder do empregador ou de seu representante em relação à empregada. Demonstrou-se que o assédio sexual é uma espécie de violência contra

a mulher, cujos efeitos é a baixa produtividade no trabalho em decorrência dos efeitos como depressão, baixa estima, dor de cabeça, dor de estômago stress, entre outros. Como a assediada é constrangida a ceder as investidas sexuais de seu superior hierárquico, sob pena de perder o emprego, tem sua dignidade afetada. É dever do empregador oferecer local de trabalho seguro e protegido, conforme inserto no direito nacional e internacional, como forma de se buscar o respeito pelo outro. A mulher trabalhadora, quando submetida ao assédio sexual tem sua dignidade profundamente afetada. Dignidade esta que é inalienável à pessoa humana, e que transcende sua vivência terrena.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Roberto R. de. **Direito, poder e opressão**. 2. ed. São Paulo: Alpha-Omega, 1984. 184 p.

ARAGÃO, Selma Regina. **Direitos Humanos na Ordem Mundial**. Rio de Janeiro: Forense, 2000. 136 p.

ARAÚJO, Nádía de; MONTEBELLO, Mariana. Proteção internacional ao direito da mulher. In PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Direitos Humanos, Globalização econômica e integração regional**. São Paulo: Max Limonad, 2002., p. 685-712.

ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de. **Direito e Século XXI**. Conflitos e Ordem na onda neoliberal pós-moderna. (Ensaio de Sociologia do Direito). Rio de Janeiro: Luam, 1997. 138 p.

BARBIERI, Teresita. **Sobre a categoria gênero**: uma introdução teórico-metodológica. Recife: S.O.S corpo, 1993.

BARRAL, Welber. **Direito Econômico** (Aula de 3-3-2004). Curso de Mestrado em Direito. UFSC.2004.

BARROS, Alice Monteiro. **O assédio sexual no Direito comparado**. *Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, Gênesis, n. 12(70): 493-559, out., 1998.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTR, 1997, 182 p.

BENTO, Maria Aparecida Silva (org.) **Ação Afirmativa e diversidade no trabalho. Desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, 194 p.

BETTELHEIM, Bruno. **A Psicanálise dos contos de fadas**, trad. Arlene Caetano, São Paulo: Paz e Terra, 1992.

BEZERRA FILHO, Aluizio. **Crimes sexuais**. Processo Penal Aplicado, Direito Penal Aplicado, Doutrina e Jurisprudência. Curitiba: Juruá. 2002. 433 p.

BIANCHINI, Alice. **A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual**. In JESUS, Damásio E. de e GOMES, Luiz Flávio (Coords.). Assédio Sexual. São Paulo: Saraiva, 2002. p 1-21.

BÍBLIA. JUERP/Imprensa Bíblica Brasileira convênio com C.D.Stampley Enterprises: Charlotte, North carolina,U.S.A. ,1979.

BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio sexual: uma contribuição jurídico-normativa da globalização. In JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Org.). **Assédio sexual**. São Paulo: saraiva, 2002. p 23-44.

BOBBIO. Norberto. **A era dos direitos**. 9. ed. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, 217 p.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 3. ed. Trad. Maria HelenaKuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2003,158 p.

_____. PASSERON, Jean Claude. **A Reprodução**. 2. ed. Trad. Reynaldo Bairão. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1982, p. 15-75.

BRASIL. **Código Penal**. Organizador Juarez de Oliveira.32 ed.São Paulo: Saraiva, 1994. 548 p.

BRASIL. **Constituição da República Federal do Brasil**. Coleção Saraiva de Legislação. Atualizada até a Emenda Constitucional n.42, de 19-12-2003. São Paulo: Saraiva. 2004, 386 p.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. (TRT 17ª Região ES-RO1.118/97-Relator Juiz José Carlos Rizk,in Síntese Trabalhista 118/85).

BRASIL. **Novo Código Civil**. Organizadores Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2002, 1759 p.

BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 6. ed.[S.l]: FENAME,[Ca 1975] .394 p.

CABRAL, Álvaro e NICK, Eva. **Dicionário Técnico em Psicologia**. São Paulo: Cultrix, 1995.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina,1993.

CAPRA. Fritjof. **A teia da vida**: Uma nova concepção científica dos sistemas vivos. São Paulo: Cultrix, 1999. 256 p.

_____. **As conexões ocultas**. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. As conexões ocultas. Ciência para uma vida sustentável. São Paulo: Cultrix, 2002.

CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: método, 2004. 191 p.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Legislação complementar e jurisprudência. 24. ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva. 1999. 1203 p.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO. F. F. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Júris. 2003. 1698 p.

CHACHAM, Alessandra Sampaio e MAIA, Mônica Bara. Corpo e sexualidade da Mulher brasileira. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004. p. 75-86.

CORTELETI, Marco Antônio. **Pesquisa contesta mito de Chica da Silva**. Disponível em <<http://www.ugmg.br/boletim>> . Acesso em 22. jan. 2006

COSTA, Silvia Generali. **Assédio sexual**. Uma versão Brasileira. Porto Alegre-RS: Artes e Ofícios, 1995. 129 p.

COSTAS, Ruth. **As melhores cidades para solteiros**. Veja: São Paulo, n. 31, 3/8/2005, P. 112-117.

COULANGES, Fustel. **A cidade Antiga**. São Paulo: Hemus 1996. 156 p.

DAHL, Robert A. **Sobre a democracia** Trad. Beatriz Sidou. Brasília: UNB, 2001. 230 p.

DAMATA, Roberto. **O que faz o Brasil?** 2. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1983. 209 p.

DE PLÁCIDO e SILVA. **Vocabulário Jurídico**. 18 ed. atualizado por Nagib Slaib Filho e Geraldo Magela Alves. Rio de Janeiro: Foenese. 2001. 874 p.

Dicionário de Sociologia Globo[s.n], 8. ed. Porto Alegre: Globo, 1981. 377 p.

EDGARD, Andrew; SEDGWICK, Peter.(Orgs.)**Teoria Cultural de A a Z**. Conceitos-chave para entender o mundo contemporâneo. São Paulo: Contexto, 2003. 392 p.

EDWARD, José. Assédio Moral. O lado sombrio do trabalho. **Veja** , São Paulo, n. 28, 2005.p. 104-108.

ELUF, Luiza Nagib. **“A incriminação do assédio sexual é mais uma arma nas mãos dos oprimidos e das oprimidas**. Disponível em <<http://www.cade.com.br>>. Acesso em 20 nov. 2004. 3 p.

_____. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. Ed. Condensada. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999. 191 p.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. 224 p.

FITZGERALD. *Sexual harassment: the definition and measurement of a construct, om M.A. Palud(org.): Ivory power: sexual harassment on campus*. Albany: State University of New York Press.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 10. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1992.293 p.

_____. **História da sexualidade: A vontade de saber**. 14. ed. traduzido por Maria Thereza da Costa Albuquerque e J.A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro: Graal, 2001.

_____. **Vigiar e Punir**. História da violência nas prisões. 27 ed. Petrópolis-RJ: Vozes2003. 262 p.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi e RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**. Guia Básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997,133 p.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Mecanismos de proteção do Trabalho da Mulher**. São Paulo: T &D, n.9, jun. 1996. p. 26-35.

FRANZ, Ângela Maria. **Tribunal popular discute assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br>> Acesso em 25 out. 2004.

FREIRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. 23 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1984. 846 p.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. <<http://www.fpabramo.org.br>>. **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. Acesso em 23. Set.2005.

GALBRAITH, J. Kennth. **Anatomia do poder**. 4. ed., São Paulo: Pioneira, 1999. 205 p.

GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de Assédio Sexual**. Estudos da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. São Paulo: Atlas, 2004. 223 p.

GODINHO, Tatau. Democracia e Política no cotidiano das mulheres brasileiras. IN VENTURI, Gustavo, RECAMÁN, Marisol, OLIVEIRA, Sueli de. **A mulher Brasileira nos espaços públicos e privados**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 149-159.

GOMES, Luiz Flávio e BIANCHINI, Alice. **Assédio sexual**. Disponível em www.estudoscriminais.com.br. Acesso em 18.01.06.

GOMES, Renata Raupp. Os “Novos” Direitos na perspectiva feminina: A constitucionalização dos direitos das mulheres. *In*: Wolkmer, Antônio Carlos e LEITE, José Rubens Morato(orgs), **Os “novos” Direitos no Brasil**. São Paulo: Saraiva. 2003. p. 51 - 74.

GONZALES, Elpidio. **Acoso sexual**. Buenos Aires: Depalma. 1996.

GRYZINSKI, Vilma. O Dicionário da crise: Revista **Veja**, 29/06/05. p. 84-85

GUIMARÃES, Isaac Sabbá. **Direito Penal Sexual**. Fundamentos & Fontes. Curitiba: Juruá, 2003. 149 p.

GIDDENS, Anthony. **A transformação da intimidade: sexualidades, amor e erotismo nas sociedades modernas**. São Paulo: Unesp, 1993.

GOHN, Maria da Glória. **Movimentos sociais no início do século XXI**. Antigos e novos atores sociais. Petrópolis/RJ: Vozes, 2003.143 p.

HANAN, Samuel. **O Amazonas do Futuro**. Coletânea de artigos. Manaus, 2001. 156 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**. A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005, 223 p.

HITE, Shere. **O Relatório Hite Sobre Sexualidade Masculina**. 4. ed. Trad. Ana Cristina César, Márcia de Almeida, Mary Amazonas Leite de Barros, Juracy Daisy Marchese e Berta Amorosa Silva. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 1991. 1305 p.

HUNGRIA, Nelson; LACERDA, Romão Cortes de; FRAGOSO, Heleno Cláudio. **Comentários ao Código Penal**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

HUSBANDS, Robert. ***Análisis internacional de las leyes que sancionam el caso sexual***, in Revista Internacional del Trabajo, vol 134, 1992, OIT, Ginebra.

JABOR, Arnaldo. Mulher Brasileira quer ser a mais sexy. **Folha de São Paulo**: São Paulo, fev.1993.

JESUS, Damásio E. de e GOMES, Luiz Flávio (Coods). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, 183 p.

_____. **Anteprojeto de Código Penal e Exposição de Motivos**. Disponível em <<http://www.damasio.com.br>>. Acesso em 20. Jul. 2005.

Jornal **A Crítica**. General acusa colega de assédio sexual. Manaus, 1º de abril de 2000.

Jornal eletrônico. **Demissão sem motivo**. Acusar patrão de assédio sexual não dá justa causa. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 20. fev. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

Jornal eletrônico. **Conduta inadequada**. Cantada dá demissão por justa causa, decide TRT-SP. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 14. fev. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

Jornal eletrônico. **Flerte virtual**. Assédio sexual por e-mail é motivo para justa causa. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 03. jun. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

Jornal eletrônico. **Assédio moral**. Superior aconselhava funcionárias a sair com clientes. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 28. maio. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

KANT, Emanuel. **Fundamentos da Metafísica dos Costumes**, in: Os Pensadores-Kant(II), Trad. Paulo Quintela. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p.134 e 141.

KORSGAARD, C. M. Commentary on G.A. Cohen and Amartya Sen. In NUSSBAUM, Martha e SEN, Amartya(eds.). **The Quality of life**. Oxford, Clarendon p.142, 1983.

LAMOUNIER, Bolívar; WELFFORT, Francisco C.; BENEVIDES, Maria Victória. (Orgs.). **direito, cidadania e participação**. São Paulo: TAQ, 1981. p. 269.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In Hollanda, H, (org.). **Tendências e impasses. O feminismo como crítica da modernidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LÉVY, Pierre. Trad, Maria Lúcia Homem e Ronaldo Entler. **A Conexão Planetária**. O mercado, o ciberespaço, a consciência. São Paulo: 34, 2001, p. 192.

LIGHTLE, Juliana e DOUCET, Elizabet H. **Assédio Sexual no local de Trabalho**. Um guia para a prevenção. Trad. Isabel Paquet de Araripe Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993, 116 p.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual Elementar de Direito Civil**. 2. ed., revista e atualizada em conformidade com o novo Código Civil- Lei 10.406, de 11 de Janeiro de 2002. v. 1 São Paulo: Revista dos Tribunais. 2002., 432p.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós-estruturalista**. 2. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 1998, 179 p.

LYOTARD, Jean-François. **Moralidades pós-modernas**. São Paulo: Papirus. 1999. 227 p.

MAGANO, Otávio Bueno; MALLET, Estevão. . **O Direito do Trabalho na Constituição. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense,1993. 166 p.**

MAIA, A. **Sobre a analítica do poder de Foucault**. Tempo social. São Paulo: 7(1-2), out.1995, p. 89.

MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica** para o curso de Direito. São Paulo: Atlas. 1986,231 p.

MARGOLIES, Eva; GENEVIE, Luois. **O Complexo de Sansão e Dalila**. Por que alguns homens temem as mulheres? Trad. Celso Nogueira. Rio de Janeiro: Globo, 1987. 271 p.

MATSUURA, Kaichiro. **Informe mundial de cultura da Unesco.2000-2001** Paris,Unesco., p. 34

MEZZAROBBA, Orides. (Org.) **Humanismo Latino e Estado no Brasil**. Florianópolis: Fundação Boiteux. 2003, 519 p.

MEZZAROBBA, Orides e MONTEIRO, Cláudia Sevilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva. 2003, 310 p

MICHALISZYN, Mario Sergio; TOMASINE, Ricardo. **Pesquisa. Orientações e normas para elaboração de projetos, monografias e artigos científicos**. Petrópolis: Vozes. 2005,140 p.

MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do Direito**. Justiça, Lei, faculdade, fato social, ciência. 21. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.1993

MORAES, Márcia. **Ser humana**. Quando a mulher está em discussão. Rio de Janeiro: DP&AP, 2002. 91 p.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. **Assédio sexual feminino no mundo do Trabalho**. Algumas considerações para reflexão. Disponível em <http://www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_marilda.htm> Acesso em 2.set.2005.

NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**. 2. ed. rev. e amp. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, 326 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2000, 537 p.

NEVILLE, Kathleen. **Corporate attractions: an inside account of sexual harassment with the new rules for men and woman on the job**. Training & Development Journal, 45(1): 80, jan.1991.

NÓBREGA, Airton Rocha. **Servidores públicos e assédio sexual**. Disponível em file//A: / Jus Navigandi-Doutrina-Servidores públicos e assédio sexual.htm. Acesso em 10. nov. 2004.

NOGUEIRA, Alberto. **Jurisdição das Liberdades Públicas**. Rio de Janeiro: Renovar. 2003, 519 p.

NUNES, César Aparecido. **Aprendendo Filosofia**. 9. ed. Campinas, SP: Papirus, 1999. 112 p.

NUNES, Rizato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002. 127 p.

OLIVEIRA, Olga Maria Bosschi Aguiar. **Monografia Jurídica: Orientações metodológicas para o trabalho de conclusão de Curso**. 3 ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. 149 p.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy; BARSTED, Leila linhares; PAIVA,Miguel. **A violência doméstica**. Rio de Janeiro: Marco Zero. 1984. 19 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade em el Empleo y la Ocupación**, Informe III, Parte 4B, p.45-48.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1995.

PASTORE, José e ROBORTELLA, Luiz Carlos. **Assédio Sexual no Trabalho**. O que fazer? São Paulo: Makron Books. 1998. 137 p.

PASTORE, Karina. Na cama com o colega. Os casos amorosos entre funcionários viram rotina e mudam as atitudes no ambiente de trabalho. São Paulo, **Veja**, n. 20, 100-106 p. mai, 1998.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993. 148 p.

PEASE, Allan e Bárbara. **Por que os homens fazem sexo e as mulheres fazem amor?** Uma visão científica (e bem humorada) de nossas diferenças, 12 ed. Traduzido por Neuza M. de Simões Capelo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. 239 p.

PIERANGELLI, José Henrique. **Códigos penais do Brasil**: Evolução histórica. Bauru-SP: Javoli, 1980, 216 p.

PIMENTEL, Silvia,; PANDJIRJIAN, Valéria. **Mulheres trabalhadoras, globalização e direitos humanos** IN PIOVESAN, Flávia(Coord.)Direitos Humanos,Globalização econômica e integração regional. São Paulo: Max Limonad, 2002.

PINHEIRO, Daniela e FRANÇA, Ronaldo (colaboradores). Vai para o trono? Vai. Enquanto. Enquanto Diana for A musa da crise, dá para agüentar(quase) tudo: Revista **Veja** 21/set/2005, p. 87.

PINSKY, Jaime. (Org.). **Práticas de cidadania**. São Paulo: Contexto, 2004. 283 p.

PINSKY. Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Orgs.). História da cidadania. São Paulo: Contexto, 2003. 591 p.

Pio XI. **Encíclica “Quadragesimo Anno”**, Textos & Documentos, II(6): 35, Brasília, jun, 1980.

PIOVESAN, Flávia. Cidadania global é possível?. In PINSKY, Jaime(org.). **Práticas de cidadania**. São Paulo: Contexto, 2004, P. 259-266.

_____. **Temas de Direitos Humanos**. 2. ed. ver, ampl. e atual. São Paulo: Max Limonad. 2003, 448p.

_____(Coord.). **Direitos Humanos, Globalização econômica e Integração regional**. Desafios do Direito Constitucional Internacional.

PORTO, Marta. Em busca do Kairos. In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004,p.142.

PRADO, Ney. **Economia Informal e o Direito no Brasil**. São Paulo: LTr, 1991. 105 p.

RAGO, Margareth. Ser mulher no século XXI ou Carta de alforria. In VENTURINI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004,p. 40

Revista *LTR* 66-10/1237.

Revista **Veja**: São Paulo, n. 9,3/3/2004,p. 56. Sexo. O pior inimigo das soldadas: o estupro.

Revista **Veja**. 11/11/1998.

RIZEK, André e OYAMA, Thaís. Jogo sujo. São Paulo: **Veja**, 28. set. 2005.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. **Hermenêutica jurídica e aplicação do Direito Processual**. [2003?]. Mimeografados. 31 p.

ROSENN, KEITH S. **O jeito na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. 130 p.

ROVINSKI, Sônia Liane Reichert. **Dano Psíquico em mulheres vítimas de violência**. Rio de Janeiro: Lúmen júris. 2004, 271 p.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Gênero e Patriarcado. Violência contra as mulheres. In. VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004, 151 p.

_____. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. 151 p.

_____. **Violência doméstica ou a lógica do galinheiro**. In KUSPTAS, Márcia (Org.). **Violência doméstica em debate**. São Paulo: Moderna, 1997.

SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral**. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em <<http://www.jusnavigandi.com.br>> Acesso em 10. set. 2004.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999. 130 p.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2004, 158 p.

SCOTT, J. **Gênero: Uma categoria útil de análise histórica**. *Educação e Realidade*. Vol. 20(2), jul/Dez. 1995.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica. 2005.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento com Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

SILVA, José Afonso de. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro: 212: 89, abr/jun. 1988.

SILVA JÚNIOR, Hedio. **Limites constitucionais da criminalização da discriminação**. Dissertação de mestrado em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000., p. 47.

SOARES, Vera. O Feminismo e o machismo na percepção das mulheres brasileiras. In Extraído de: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004,p. 166.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado In VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004.

STUDART, Heloneida. Mulher-objeto de cama e mesa. 23. ed. Cosmovisão. 6. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 1974, 53 p.

TELLES JUNIOR, Goffredo. Ética - **Do mundo da célula ao mundo da cultura**. Rio de Janeiro: Forense, 1988.

TELES, Maria Amélia de Almeida; Melo, Mônica de. **O que Violência contra a Mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2002. 120 p.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense. 2003, 179 p.

THEODORO JR., Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. São Paulo: Saraiva, vol.1, 1998, 473 p.

URBINA, Alberto Trueba e BARRERA, Jorge Trueba. **Ley Federal Del Trabajo**, 67 ed. México: Porruá, 1991. p. 109.

VAINFAS, Ronaldo. **Moralidades brasílicas**: História da vida privada no Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1997, v. I.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**, trad. Maria Jose Triviño, Madrid: Technos, 1977.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.). **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo., 2004. 247 p.

VIANA, José de Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, 10. ed., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987, v.2, 1016 p.

VILAS_BOAS, Renata Malta. **Ações Afirmativas e o princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003. 93 p.

WAMBIER, Luiz Rodrigues *et al.* **Curso Avançado de Processo Civil**. 4. ed. rev., atual., e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, vol. 1, 2002, p. 92.

WEREBE Maria José Garcia. **Sexualidade, política e educação**. Campinas/São Paulo: Autores Associados, 1998. 217 p.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico**. Fundamentos de uma nova cultura no Direito. 3. ed. Ver. e atual. São Paulo: Alfa-Omega, 2001, 403 p.

WOLKMER, Antônio Carlos; LEITE, José Rubens Morato. (Orgs.). Os **“Novos”Direitos no Brasil**. Natureza e perspectivas. São Paulo: Saraiva. 2003. 353 p.

ANEXOS

ANEXO A – Quadro sinótico das oposições pertinentes

ANEXO B – Divisão sexual do trabalho

ANEXO C – Divisão sexual do trabalho doméstico

ANEXO D – Divisão sexual do trabalho remunerado e doméstico

ANEXO E – O que é machismo

ANEXO F – O que é feminismo

ANEXO G – Os tipos de violência

ANEXO H – Sofrimento de violências

ANEXO I – Vínculo com o agressor, por tipo de violência

ANEXO J – A situação da mulher nos últimos 20 a 30 anos

ANEXO K – Renda familiar mensal

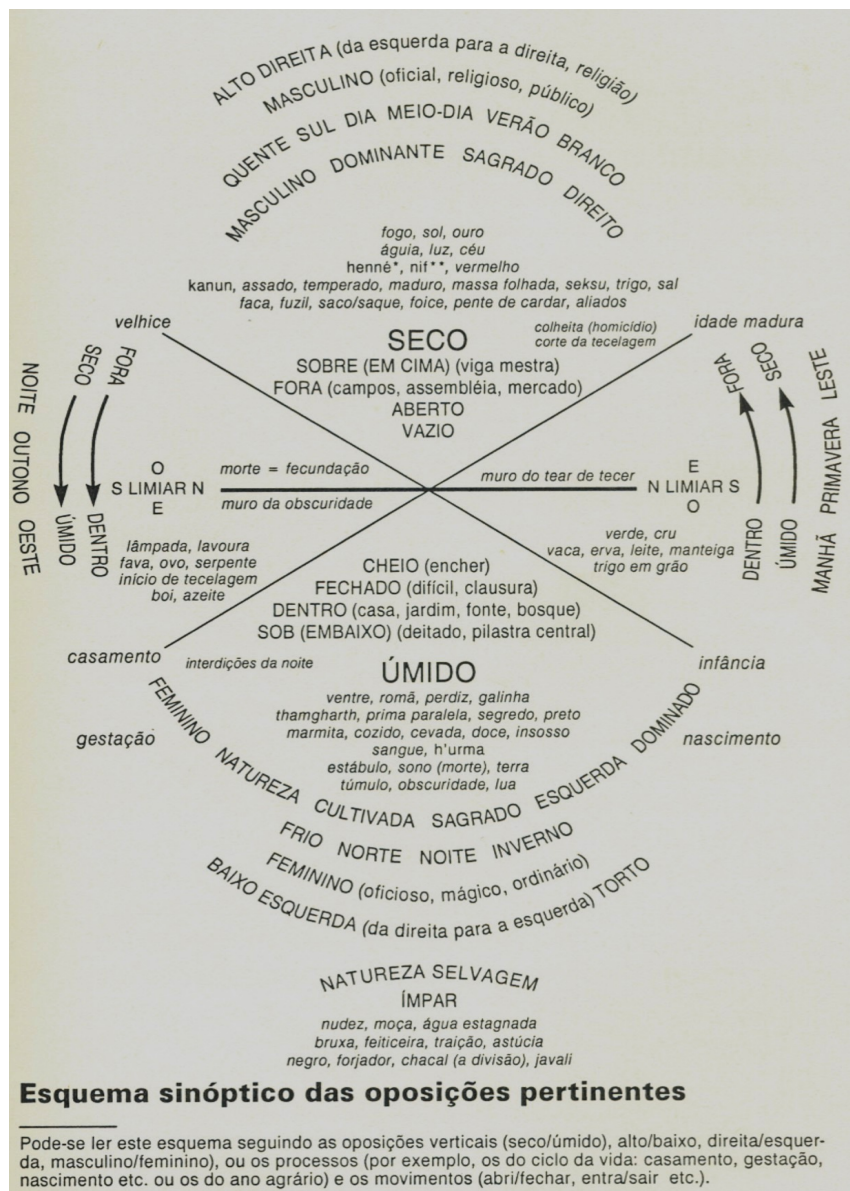
ANEXO L – Renda individual por região

ANEXO M – Jurisprudência sobre o assédio sexual

ANEXO N – Jurisprudência sobre as medidas anti-discriminatórias contra o trabalho da mulher

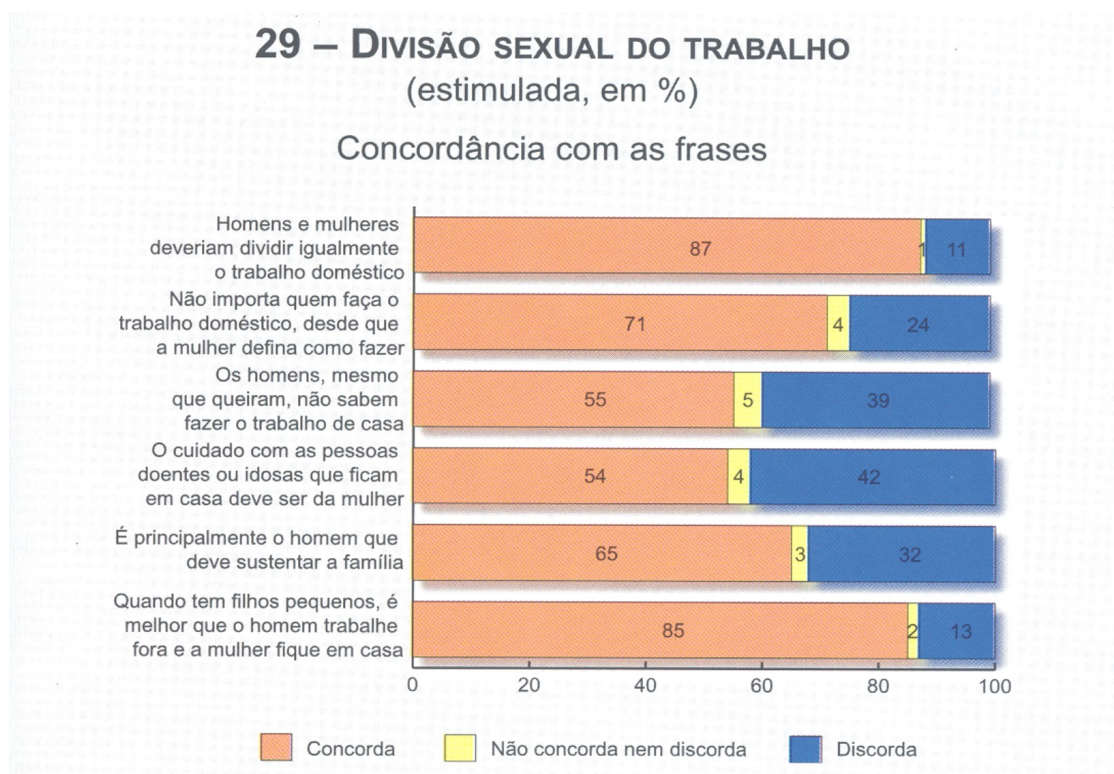
ANEXO O – Exposição do corpo da mulher na TV

ANEXO A



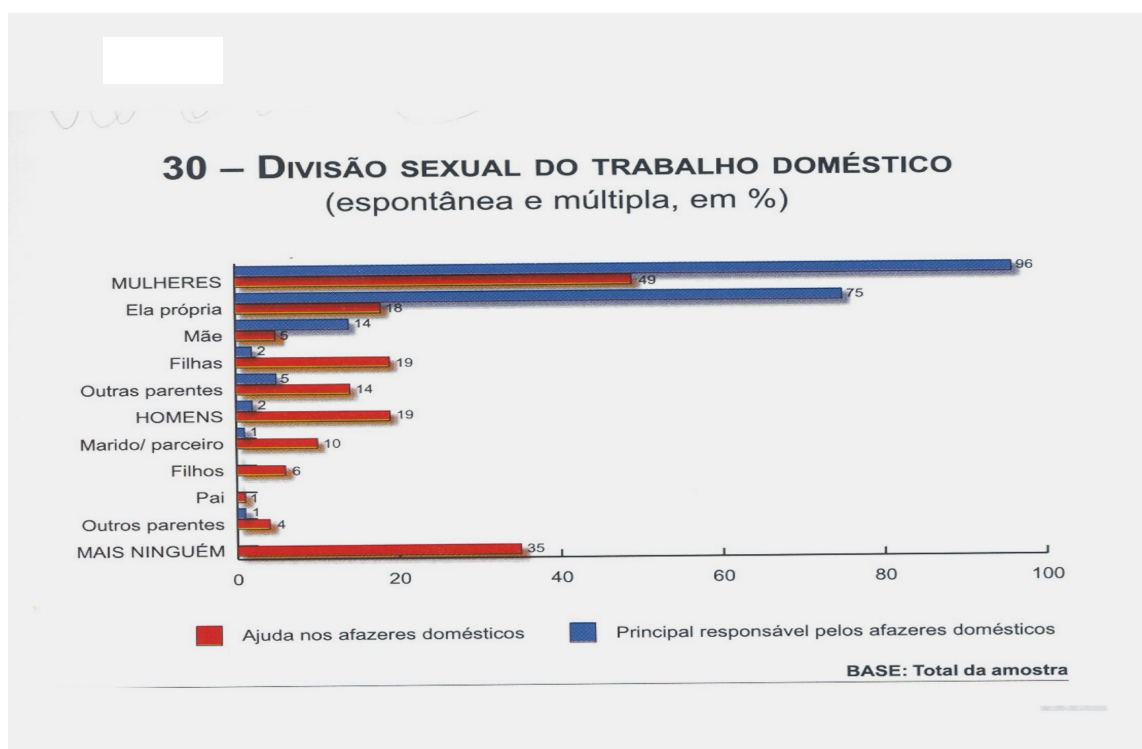
Fonte: BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. 3. ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2003, p. 19

ANEXO B



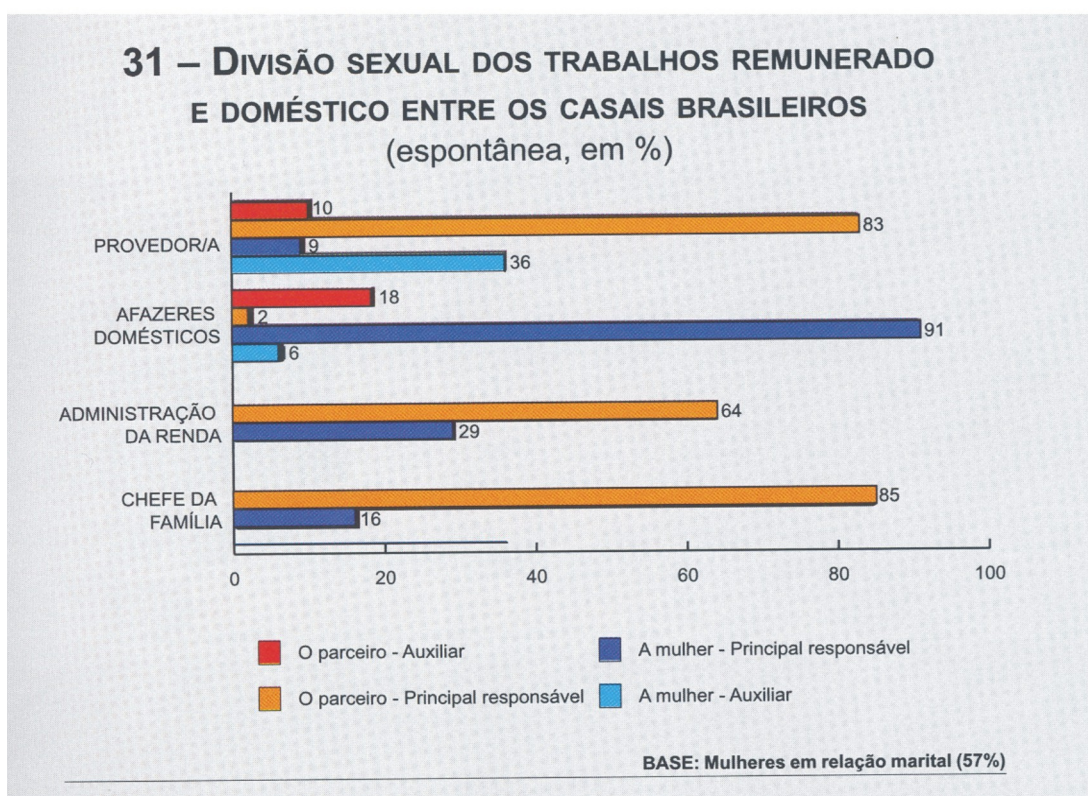
Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol ; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 209.

ANEXO C



Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol ;OLIVEIRA , Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 210.

ANEXO D



Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol ;OLIVEIRA , Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 210.

ANEXO E

O QUE É MACHISMO (espontânea e múltipla, em %)

	Total	Feminista	Não-fem.	Confunde	Não sabe
PODER DO HOMEM EM RELAÇÃO À MULHER	78	88	85	75	57
São homens autoritários/mandam e acham que a mulher tem que obedecer	36	44	37	36	27
O homem quer ser mais/melhor que a mulher	14	15	18	13	7
O homem acredita que a mulher nunca tem razão/ só ele está certo/não ouve a opinião da mulher	13	17	15	11	7
O homem achar que pode tudo/que só por ser mulher tem menos direitos	12	12	13	12	8
O homem achar que a mulher tem que ficar em casa/só cuidar da casa	11	14	12	11	6
Homens que são agressivos com as mulheres/ são brutos/batem	10	10	8	14	12
Homens que não deixam a mulher trabalhar fora/não deixam que elas tenham independência financeira	10	10	12	12	4
O homem não deixar a mulher sair sozinha	8	9	7	8	6
O homem querer ser o dono da mulher/acha que a mulher é sua propriedade	6	8	6	4	4
Homens que acham que as mulheres são suas empregadas	6	7	6	5	4
RELAÇÃO DE PODER DO HOMEM x OUTRAS PESSOAS	20	17	19	19	27
O homem que quer ser mais/ poder mais que todas as outras pessoas/ se acha melhor que os outros	10	6	10	10	15
OUTRAS RESPOSTAS GERAIS	4	2	2	11	6
NÃO SABE	7	4	3	5	20

P12 – O que você entende por machismo? (Explore – se disser “não sei”, fale.) Mesmo só de ouvir falar, o que você acha que é machismo? Em que você pensa quando ouve a palavra machismo?

BASE: Total da amostra

Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol ;OLIVEIRA , Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 207.

ANEXO F

22 – O QUE É FEMINISMO?

(espontânea e múltipla, em %)

	Total	Feministas	Não-feministas	Confunde feminismo	Não sabe o que é/se é
LUTAR PELOS DIREITOS/IGUALDADE DE DIREITOS	22	43	25	5	5
MULHERES LIVRES/INDEPENDENTES SOCIALMENTE	15	28	16	5	7
A mulher que faz o que quer/não depende da aprovação dos outros (homens) para decidir o que fazer/não precisa dar satisfação para ninguém/ ser independente nas opiniões/ decisões/ competentes/competitivas/corajosas	5	10	5	1	1
SUPERIORIDADE DA MULHER	12	7	23	1	4
Mulheres que se julgam superiores/melhores que os homens	5	4	11	-	-
VAIDADE/BELEZA	11	2	*	79	1
Mulheres vaidosas/preocupadas com aparência	4	*	-	30	-
IGUALDADE DE DIREITOS RELACIONADOS AO TRABALHO	8	22	7	2	2
Conquistar os mesmos direitos no mercado de trabalho/poder ocupar os mesmos cargos/salários	6	14	4	2	1
MULHERES AUTORITÁRIAS/BRIGUENTAS	7	2	14	1	3
MULHERES QUE PENSAM/ AGEM DIFERENTE	5	6	7	2	1
CUIDAR DA FAMÍLIA/FILHOS/CASA/MARIDO	5	1	2	26	1
MULHERES QUE QUEREM COMANDAR A CASA/ O MARIDO	3	1	6	-	-
NÃO SABE/ NUNCA OUVIU FALAR	23	7	11	-	72

P10 – O que você entende por feminismo? (Explore – se disser “não sei”, fale.) Mesmo só de ouvir falar, o que você acha que é feminismo? Em que você pensa quando ouve a palavra feminismo?

BASE: Total da amostra

Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 205.

ANEXO G

**ESTIMATIVA DO NÚMERO DE BRASILEIRAS QUE
SOFRERAM VIOLÊNCIA, POR TIPO DE VIOLÊNCIA**

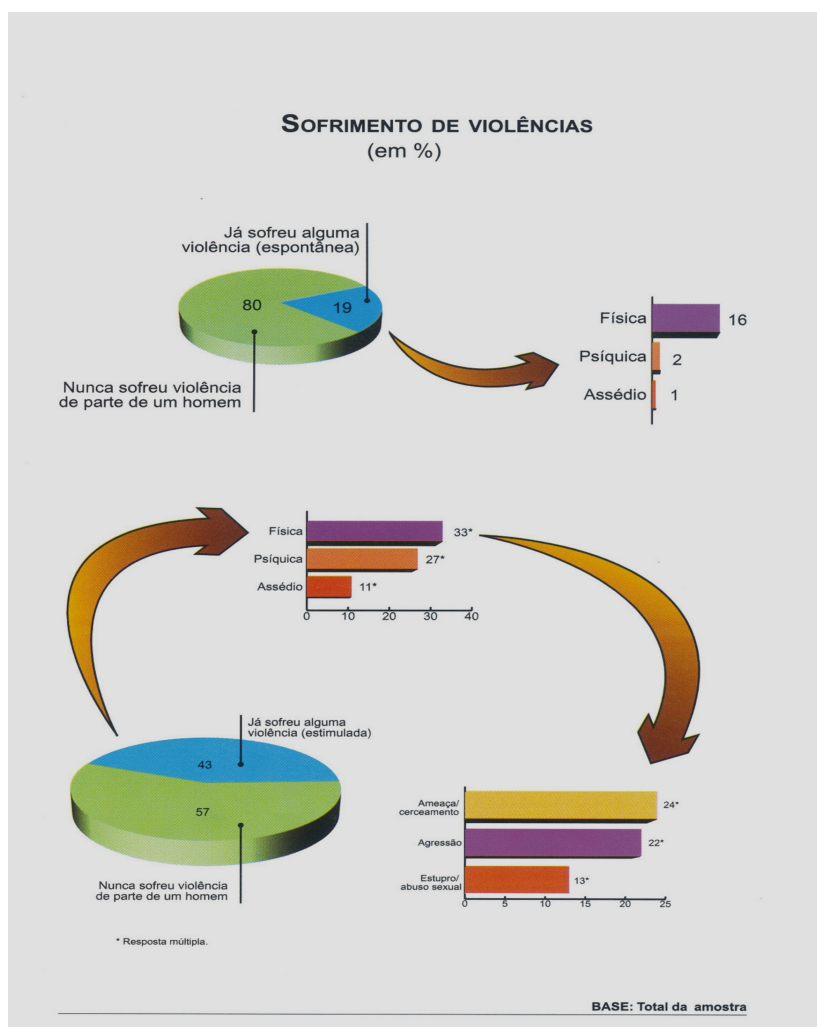
	Sofreram alguma vez (em milhões)	Em 12 meses (em milhões)	Por mês (em mil)	Por dia	Por hora	Por minuto	1 a cada... segundos
FÍSICA	20,3						
AMEAÇA/ CERCEAMENTO	14,8						
QUEBRADERAS DENTRO DE CASA	9,2	3,8	315	10.500	440	7	9
AMEAÇA DE ESPANCAMENTO	7,4	2,4	203	6.800	280	5	12
FOI TRANCADA EM CASA, IMPEDIDA DE SAIR	5,5	1,9	161	5.400	220	4	15
AMEAÇAS À INTEGRIDADE FÍSICA COM ARMAS DE FOGO	4,9	1,3	111	3.700	150	3	20
AGRESSÃO	13,5						
TAPAS E EMPURRÕES	12,3	4,4	369	12.300	510	9	7
ESPANCAMENTO	6,8	2,1	175	5.800	240	4	15

	Sofreram alguma vez (em milhões)	Em 12 meses (em milhões)	Por mês (em mil)	Por dia	Por hora	Por minuto	1 a cada... segundos
SEXUAL	8,0						
RELAÇÕES SEXUAIS FORÇADAS	6,8	1,9	158	5.300	220	4	15
PRÁTICAS SEXUAIS QUE NÃO AGRADAM	3,7	1,1	89	3.000	120	2	30
PSICOLÓGICA	16,6						
INSINUAÇÕES E OFENSAS À CONDUTA SEXUAL	11,1	4,6	387	12.900	540	9	7
DESQUALIFICA- ÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO OU FORA DE CASA	7,4	3,6	301	10.100	420	7	9
CRÍTICAS À ATUAÇÃO COMO MÃE	6,8	3,9	327	10.900	450	8	8
ASSÉDIO SEXUAL	6,8	2,5	209	7.000	290	5	12

BASE: Total da amostra

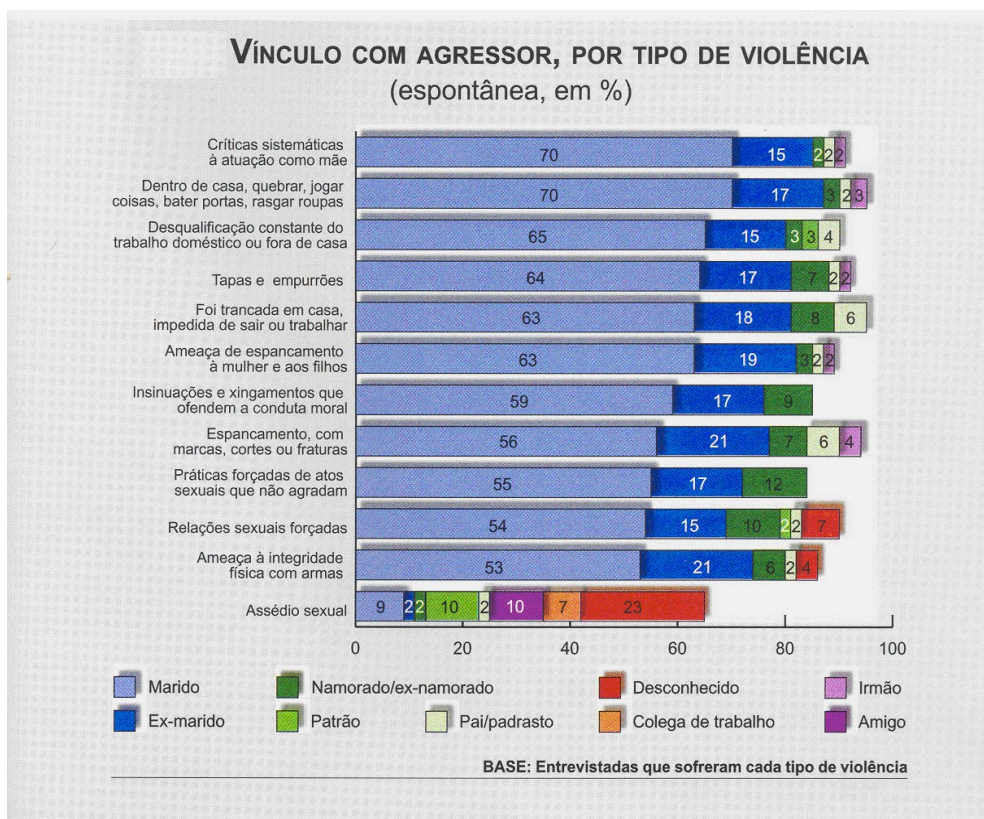
Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 235.

ANEXO H



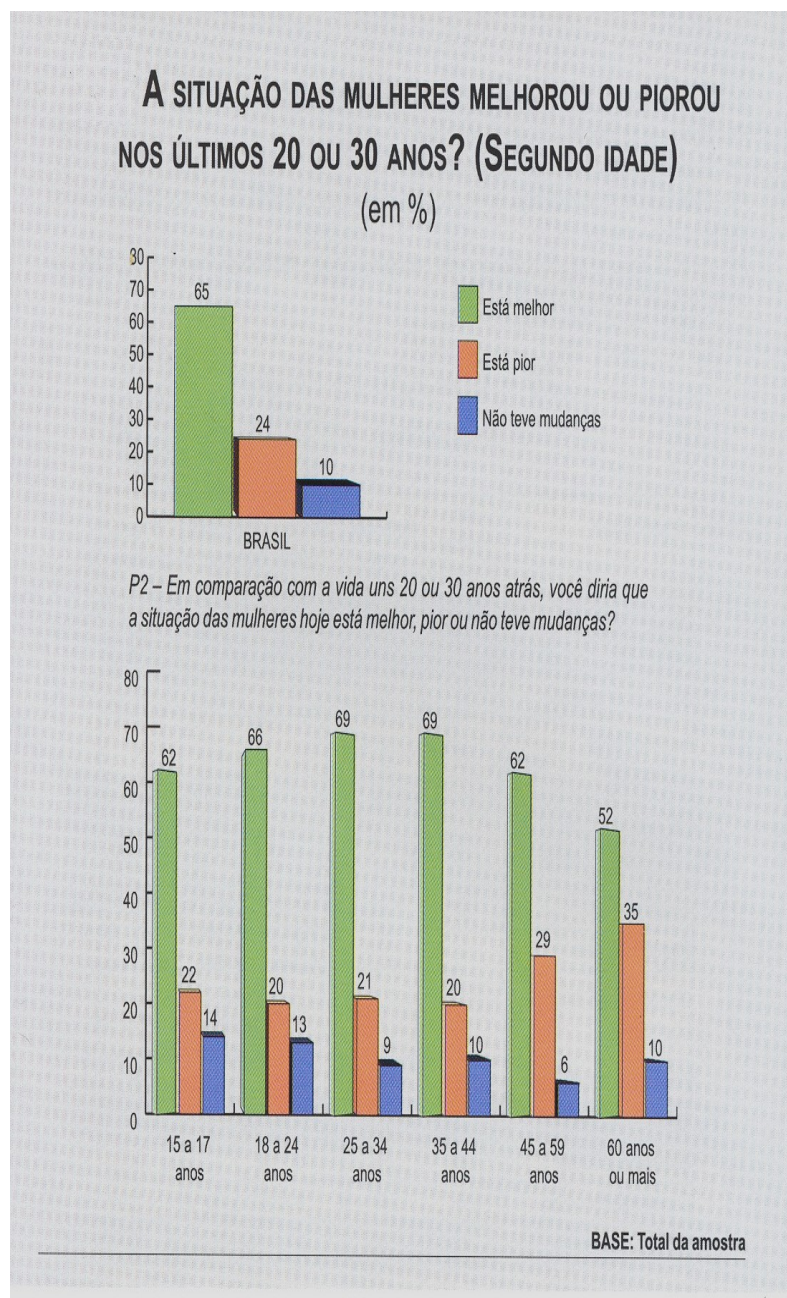
Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 227.

ANEXO I



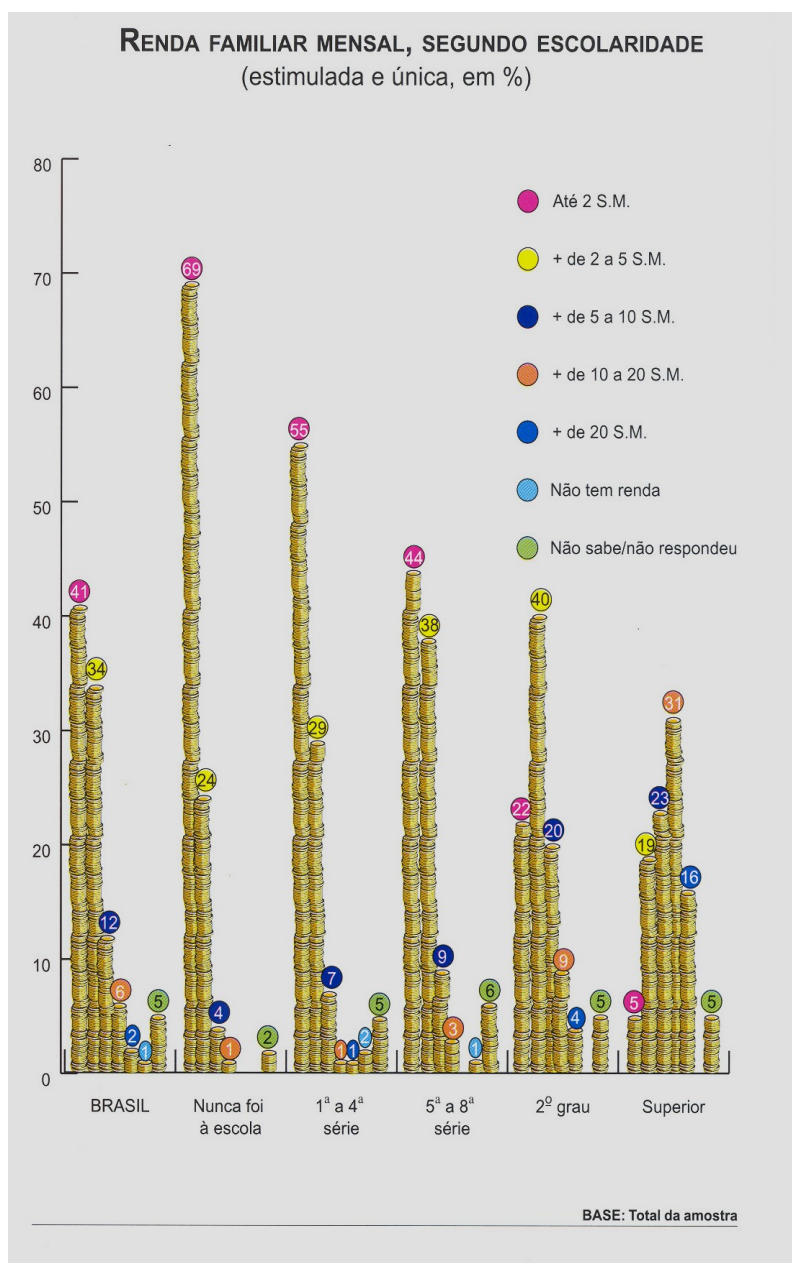
Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 233.

ANEXO J



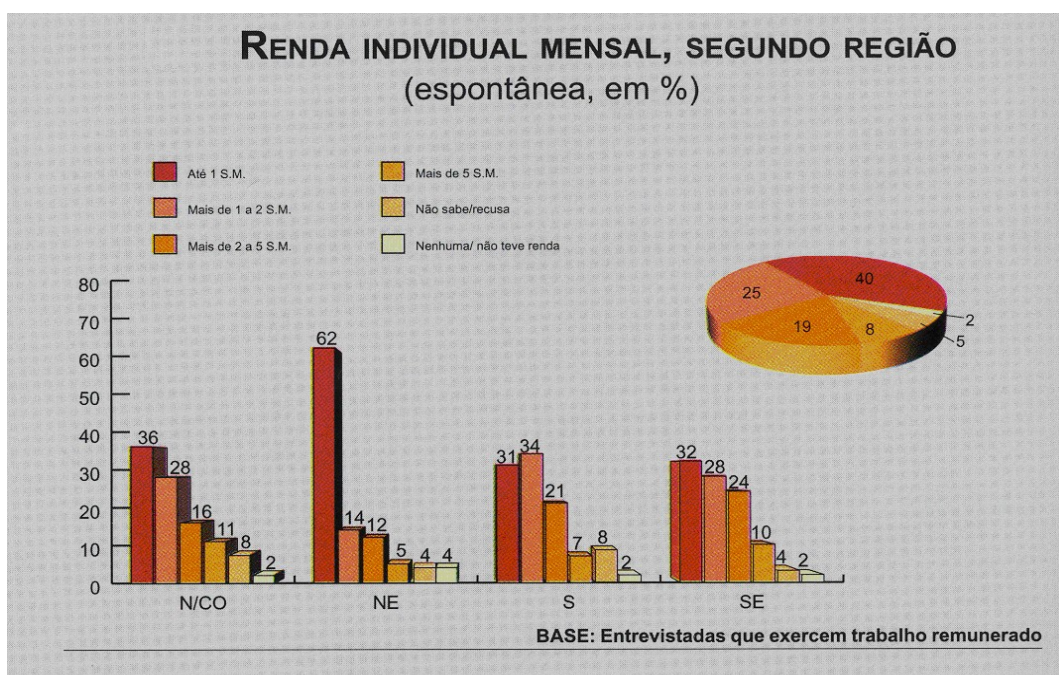
Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol ; OLIVEIRA , Sueli de. (Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 203.

ANEXO K



Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol ; OLIVEIRA, Sueli de. (Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 196.

ANEXO L



Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 200.

ANEXO M

Jurisprudência selecionada sobre assédio sexual

1 Assédio sexual - Caracterização

1.1 "Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra a sua integridade física, psicológica e, sobretudo a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais". **(TRT 17ª Região ES-RO 1.118/97- Relator Juiz José Carlos Rizk, in Síntese Trabalhista 118/85).**

1.2 "Assédio sexual. Tipificação como incontinência de conduta. Requisitos. O assédio grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nesses ambientes (trabalho, clube etc.), o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor". **(TRT 3ª Região, RO 2.211/94, Rel. Juiz Maurício Godinho Delgado in REo. IOB de Jurisprudência 1994, 1/887).**

1.3 "Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho, quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambiando o outro para a vulgaridade e ameaças, em típica má conduta" **(TRT 5ª Reg., In LTR 57-3-318).**

1.4 Compete à Justiça do Trabalho o julgamento de ação de indenização, por danos materiais e morais, movida pelo empregado contra seu empregador, fundada em fato decorrente da relação de trabalho [...], nada importando que o

dissídio venha a ser resolvido com base nas normas de Direito Civil. (Conflito de jurisdição 6.959-6, STF/ Pleno, Rel. Sepúlveda Pertence, DJU, 22 fev. 1991).

1.5 Assédio sexual - Tipificação como incontinência de conduta - Requisitos - O assédio sexual grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nesses ambientes (trabalho, clube etc.) o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor (TRT-3ª Região, Proc. RO-2.211/94, julg. 28.3.94, Rel. juiz Maurício José Godinho Delgado).³⁰²

1.6 Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho, quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambiando o outro para a vulgaridade e ameaça, em típica má conduta (Ac. TRT 5ª Reg., RO 009892272-50, Rel. juiz Ronald Amorim Souza).³⁰³

1.7 Justa causa. Mau procedimento. Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho (TRT 12ª Reg., pro. RO 596./95, Rel. Câmara Rufino).³⁰⁴

1.8 Em tema de delitos sexuais é verdadeiro truísmo dizer que quem pode informar da autoria é quem sofreu a ação. São crimes que exigem, isoladamente, o afastamento de qualquer testemunha, como condição de sua realização, de sorte que negar crédito à ofendida quando aponta quem a atacou é desarmar totalmente o braço repressor da sociedade (TJSP - AP - Rel. Acácio Rebouças - RT 442/380).³⁰⁵

1.9 Os delitos de natureza sexual são, rotineiramente, praticados na clandestinidade, cercado o sujeito ativo de todas as cautelas e cuidado, presentes, tão-somente, os personagens participantes da cena chocante. Bem por isso, que, na palavra da ofendida, de fundamental importância para a elucidação da ocorrência é que se haverá de encontrar socorro para a evidenciação da verdade, ou não, da importunação. Se não desmentida, se não se revela ostensivamente mentirosa ou contrariada, o que cumpre é aceitá-la, sem dúvida. Pois, na verdade, não se compreende ponha-se a vítima a, inescrupulosamente, incriminar alguém, atribuindo-se-lhe falsa autoria, sem razões se vislumbrem para tanto (TJSP - AP - 2ª Câm. - Rel. Canguçu de Almeida - RT 718/389).³⁰⁶

³⁰² ELUF, 1999, p. 190.

³⁰³ Idem, Ibidem, p. 190.

³⁰⁴ Idem, Ibidem, p. 190.

³⁰⁵ JESUS; GOMES, 2002, p.152.

³⁰⁶ JESUS; GOMES, 2002, p.152.

Outros acórdãos podem ser citados, como por exemplos, o Recurso Ordinário (RO) 07771.2002.020.00-00, do relator juiz Francisco Ferreira Jorge Neto da 4ª Turma do TRT-SP da 2ª Região (São Paulo) ³⁰⁷; RO 02241.2001.291.02.00-00, da 5ª Turma do TRT-SP ³⁰⁸, do relator Mauro Schiavi; o RO 00911.2002.011.02.00, da 2ª Turma do TRT-SP, cujo relator é o juiz Sérgio Pinto Martins³⁰⁹; o RO 01531.2001.464.02.00-0, da 4ª Turma do TRT-SP³¹⁰, sendo relator o juiz Ricardo Arthur Costa e Trigueiros.

³⁰⁷ **Demissão sem motivo.** Acusar patrão de assédio sexual não dá justa causa. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 20. fev. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

³⁰⁸ **Conduta inadequada.** Cantada dá demissão por justa causa, decide TRT-SP. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 14. fev. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

³⁰⁹ **Flerte virtual.** Assédio sexual por e-mail é motivo para justa causa. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 03. jun. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

³¹⁰ **Assédio moral.** Superior aconselhava funcionárias a sair com clientes. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. 28. maio. 2005. Acesso em 14. jan. 2006.

ANEXO N

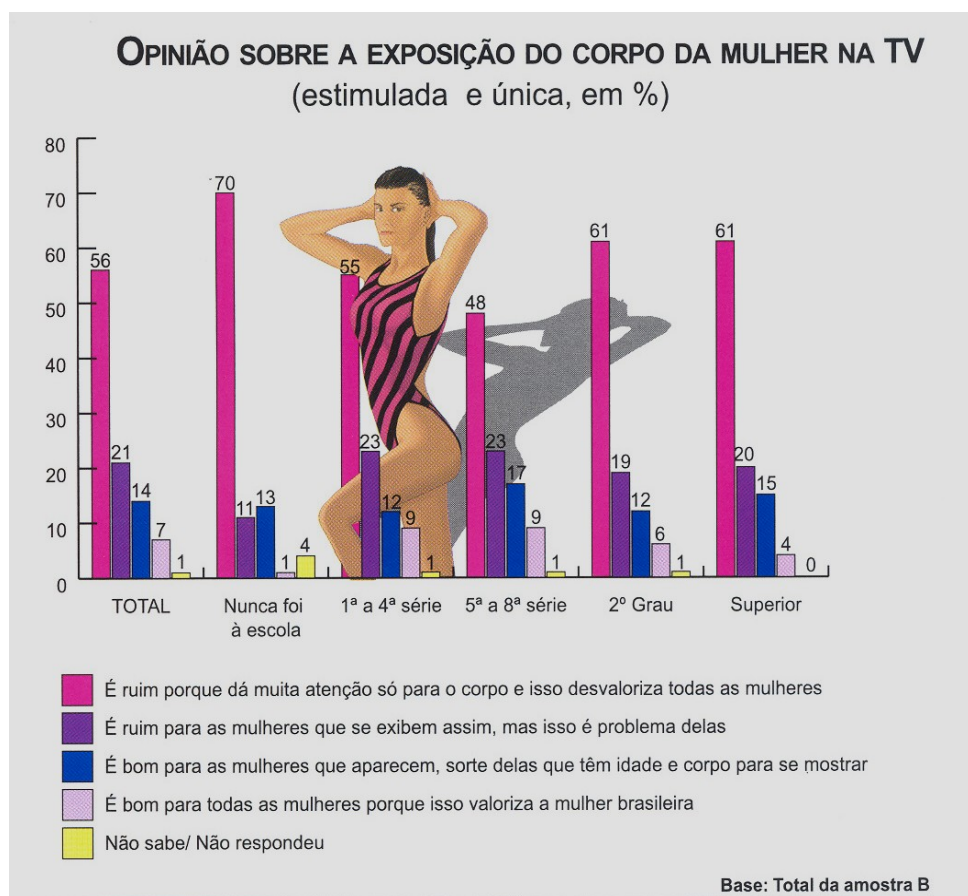
Jurisprudência sobre as medidas anti-discriminatórias contra o trabalho da mulher

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A empregada tem direito aos salários do período de estabilidade provisória se, ao ser despedida, já se encontrava confirmadamente grávida. Esta garantia independe do conhecimento de seu estado pelo empregador. Artigo 10, II, letra b, das disposições transitórias da Constituição da República. Ac. 00537.006/98-2 RO. Fabiano de Castilhos Bertoluci – Juiz-Relator. 4ª Turma – Julg.: 04.07.2001 Publ. DOE-RS: 13.08.2001

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA. Hipótese em que remanesce o direito da autora à estabilidade conferida pelo artigo 10, II, alínea "b", do ADCT, mesmo após encerradas as atividades da reclamada. A garantia constitucional não visa somente beneficiar a trabalhadora. Trata-se de salvaguarda à saúde e ao bem-estar do recém-nascido, norma de ordem pública, inafastável, ainda que impossibilitada a continuidade da atuação empresarial. Diante da inviabilidade da reintegração no emprego, cumpre assegurar o direito a salários e vantagens correspondentes ao período estável, adotando-se entendimento pacificado no En. 244/TST. Recurso da reclamante provido. Ac. 00588.732/98-2 RO. Denis Marcelo de Lima Molarinho – Juiz-Relator. 3ª Turma – Julg.: 01.08.2001. Publ. DOE-RS: 27.08.2001

GESTANTE. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO. A despedida sem justa causa de empregada gestante, em afronta à vedação imposta pelo artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal, traz como consequência a reintegração. A configuração do direito à garantia pressupõe a comprovação científica da gravidez. Mostram-se relevantes, a comprovar a concepção, os documentos produzidos em momento ulterior à projeção temporal do aviso prévio e que noticiam que a reclamante estava grávida à época da terminação contratual. Instituto jurídico de ordem pública que visa a proteção à maternidade. Ac. 01241.028/98-2 RO. João Alfredo Borges Antunes de Miranda – Juiz-Relator. 6ª Turma – Julg.: 07.06.2001. Publ. DOE-RS: 16.07.2001

ANEXO O



Fonte: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de.(Orgs.) **A Mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 214.

APÊNDICES

APÊNDICE A - PROJETO DE PESQUISA

Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana.

QUESTIONÁRIO

Prezada Srt^a. ou Sr^a.,

O presente questionário, além de nos fornecer informações relevantes sobre a mulher e o seu local de trabalho, também nos proporcionará um treinamento valioso, no que diz respeito à técnica de pesquisa de campo. Para tal recorreremos a você, à sua inestimável cooperação em preencher este, que é o instrumento de nossa pesquisa. Pedimos que não assine seu nome, fazemos questão de manter o anonimato. Suas respostas, bastante sinceras, serão de grande valor para nosso trabalho.

1. Estado civil:

() Solteiro () casado () viúvo () união estável () divorciado

2. Cargo que ocupa no emprego atual: _____

3. Remuneração:

- () 1 a 2 salários mínimos
- () 2 a 3 salários mínimos
- () 3 a 4 salários mínimos
- () de 4 a 5 salários mínimos
- () De 5 salários mínimos e +

4. Mora com a família? () Sim () Não

5. Você contribui na renda familiar? () Sim () Não

- Conhecimento atual de assédio sexual:

6. O assédio sexual, só diz respeito às mulheres que trabalham. () SIM () NÃO

7. A maioria dos casos de assédio sexual envolve solicitação de favores sexuais ?
() sim () não

8. O assédio sexual no local de trabalho é problema de todos ? ()SIM ()NÃO

_O que significa assédio sexual:

9. Somente atos físicos de um funcionário contra outro constituem assédio sexual ? () sim () não

10. Atos de natureza sexual praticados por não-funcionários são assédio sexual. () sim () não

11. Piadas obscenas ou brincadeiras de fundo sexual não constituem assédio sexual. () sim () não

12. Convidar um(a) subordinada(o) para sair com você, muito embora ele(a) já tenha recusado a isso anteriormente, é assédio sexual. () sim () não

13. Faça abaixo, uma lista dos efeitos que você acredita que o assédio sexual tem sobre a(o)

vítima: _____ :

acusado:

Organização:

14. O assédio sexual é uma de discriminação sexual. () sim () não

15. O assédio sexual é uma forma de violência contra a mulher? () sim () não

16. Você já vivenciou alguma situação de assédio sexual no trabalho.() sim () não

17. Você conhece alguma pessoa que já sofreu o assédio sexual no trabalho em Manaus. () sim () não

18. Quando você ou uma pessoa conhecida vivenciou uma situação de assédio sexual foi criado um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo? () Sim () não

_ Sobre a prevenção do assédio sexual no local de trabalho:

19. Existe um exemplar do regulamento a respeito de assédio sexual da sua empresa? () sim () não

20. Marque na tabela abaixo o que você considera provocante como atitude verbais ou visuais ?

Atitudes	Sim	Não
Piadas picantes		
Comentários inconvenientes		
Olhares maliciosos		
Propostas indesejáveis		
Ameaças		
Cantadas		
Fotografias sugestivas, violentas ou sexuais		
Caricaturas, pôsters		
Elogios sexuais importunos		
Convites constantes para sair		
Pedidos insistentes de favores sexuais		
Flertes excessivos		
Uso de roupas reveladoras		
Olhares fixos		

21. Marque na tabela o que você considera como provocante como atitude física?

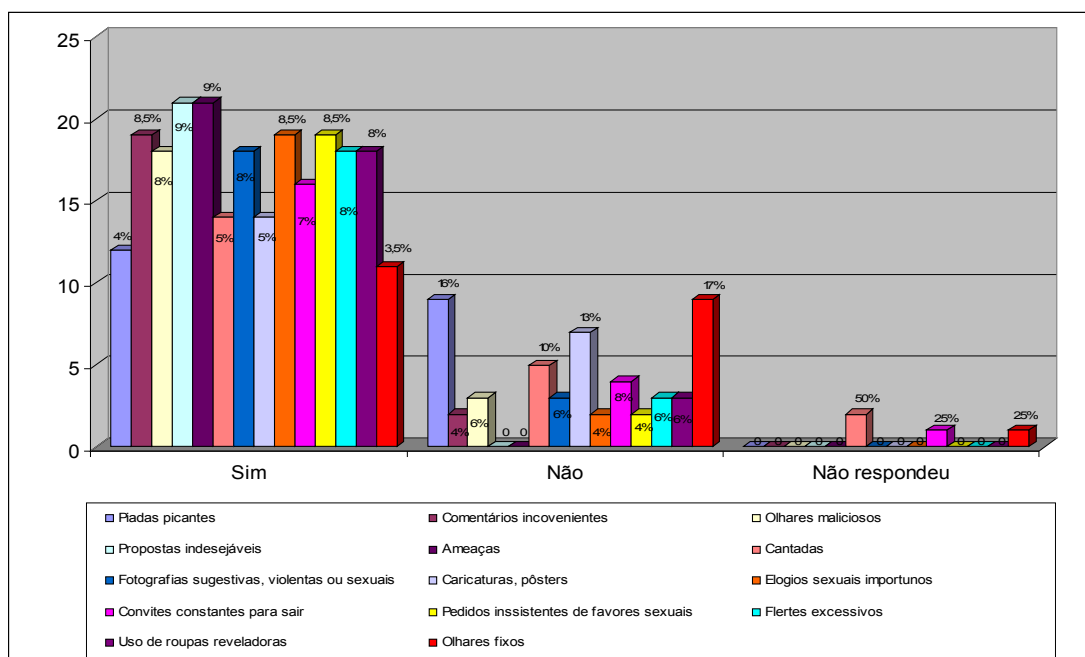
Atitudes	Sim	Não
Toque indesejável em qualquer parte do corpo		
Tocar seios e quadris		
Roçar importuno no corpo de outrem		
Ficar perto demais		
Apertos de mão excessivamente demorados		
Ataque físico		

_ Sobre os estereótipos (rótulos) de gêneros:

22.Você se sente discriminada quando alguém lhe atribui o rótulo de seu sexo?

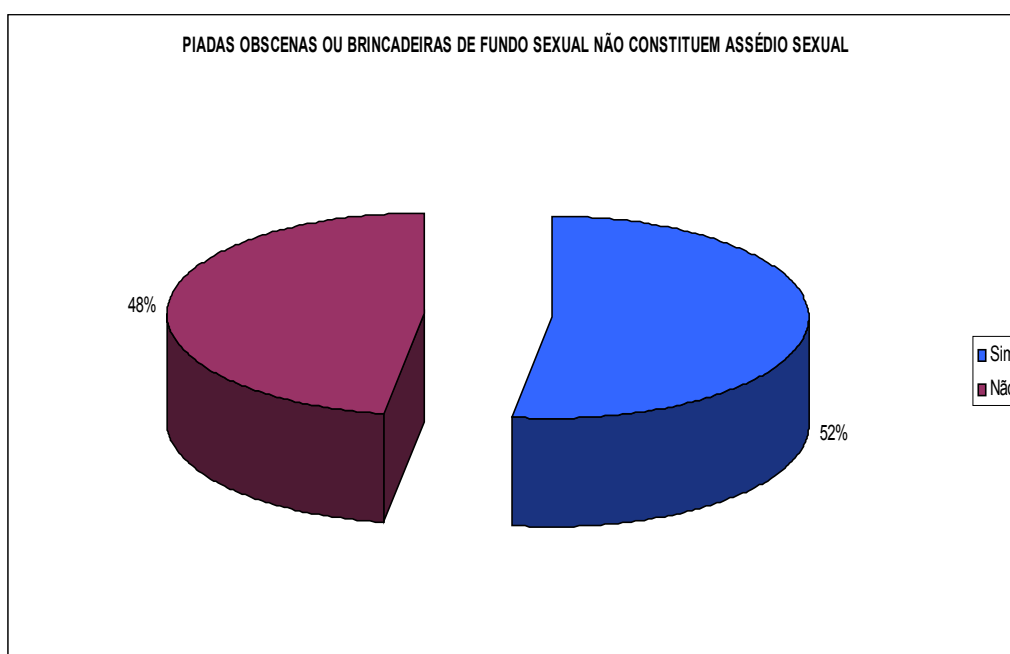
() SIM () Não

APÊNDICE B – Atitudes verbais e visuais



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE C



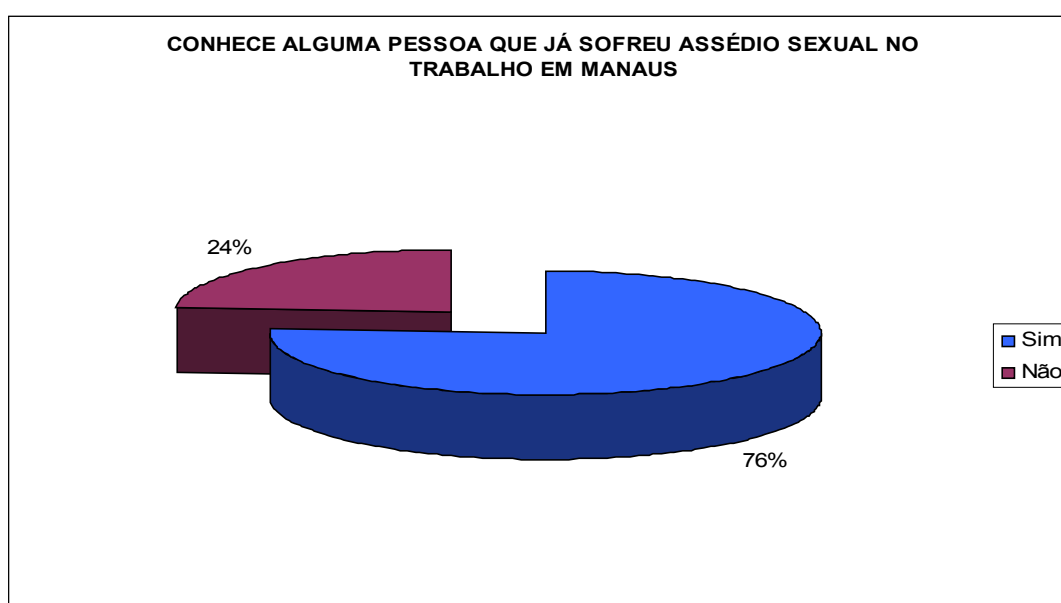
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE D



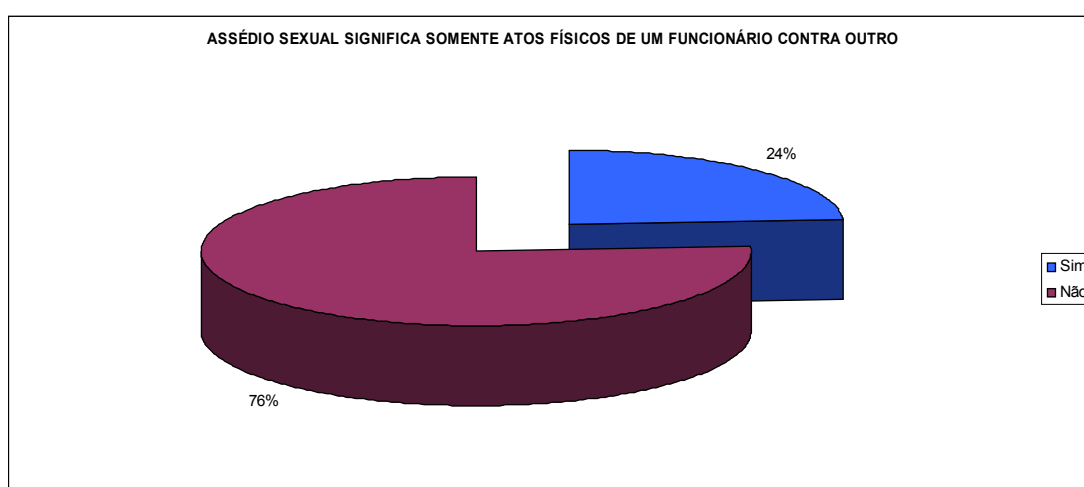
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito)- Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE E



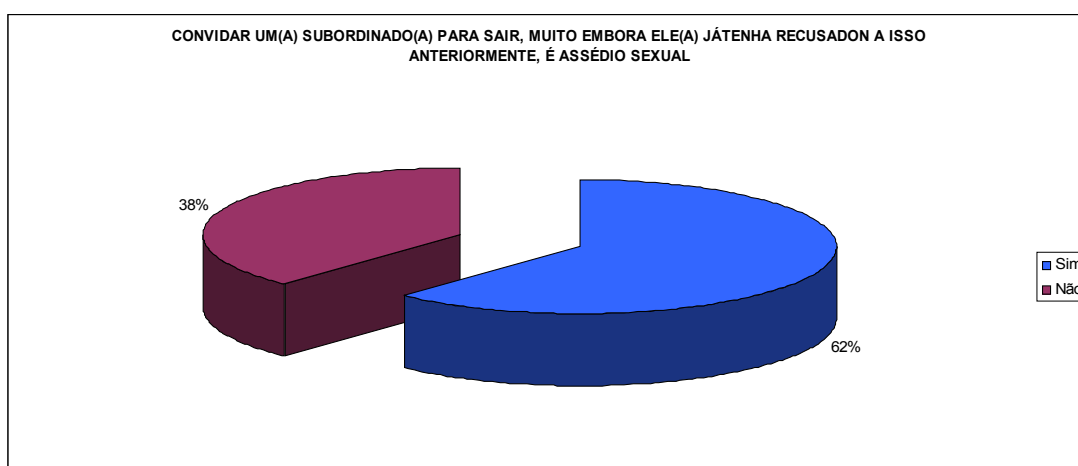
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE F



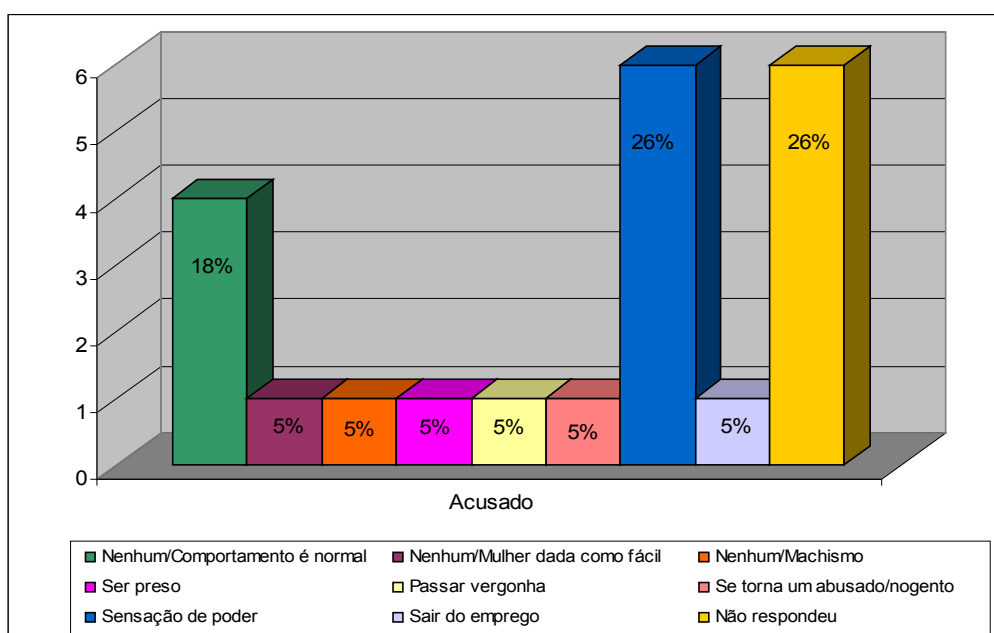
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE G



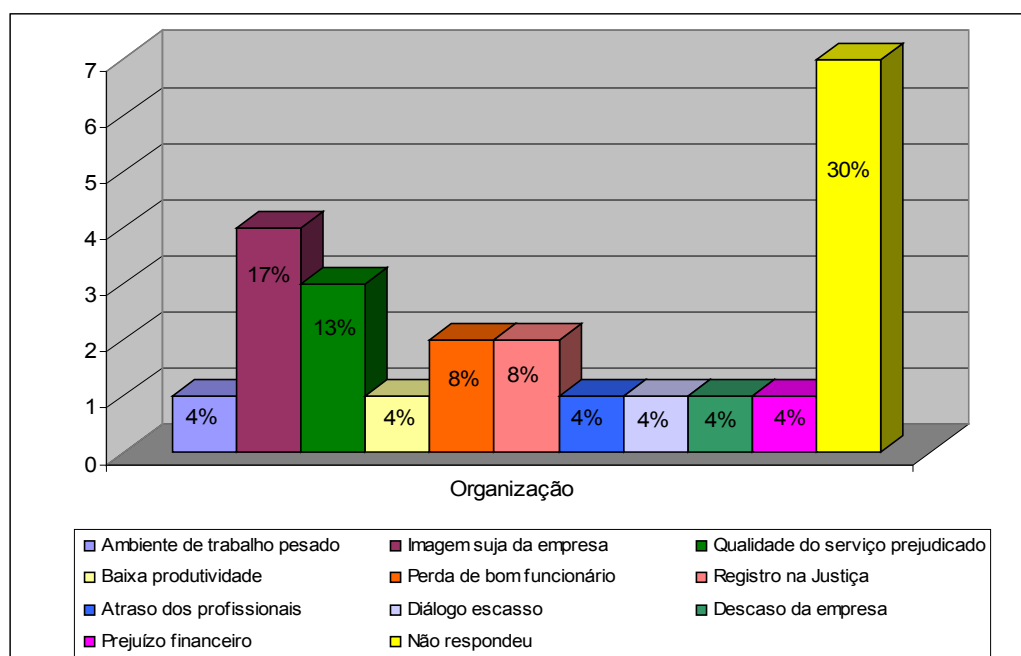
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE H – Efeitos do assédio sexual sobre o acusado



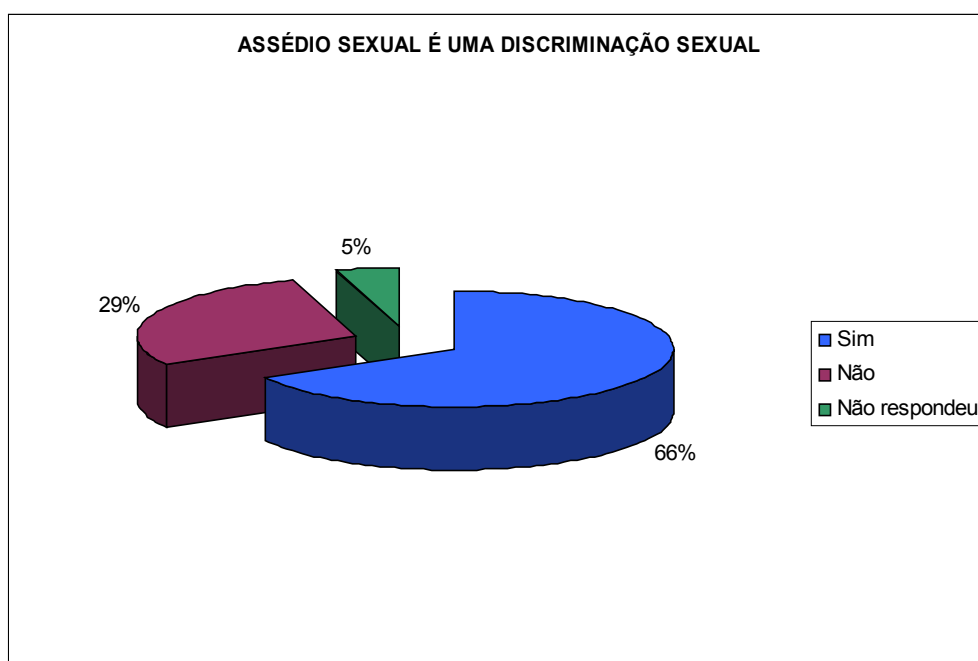
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE I – Efeitos do assédio sexual sobre a organização



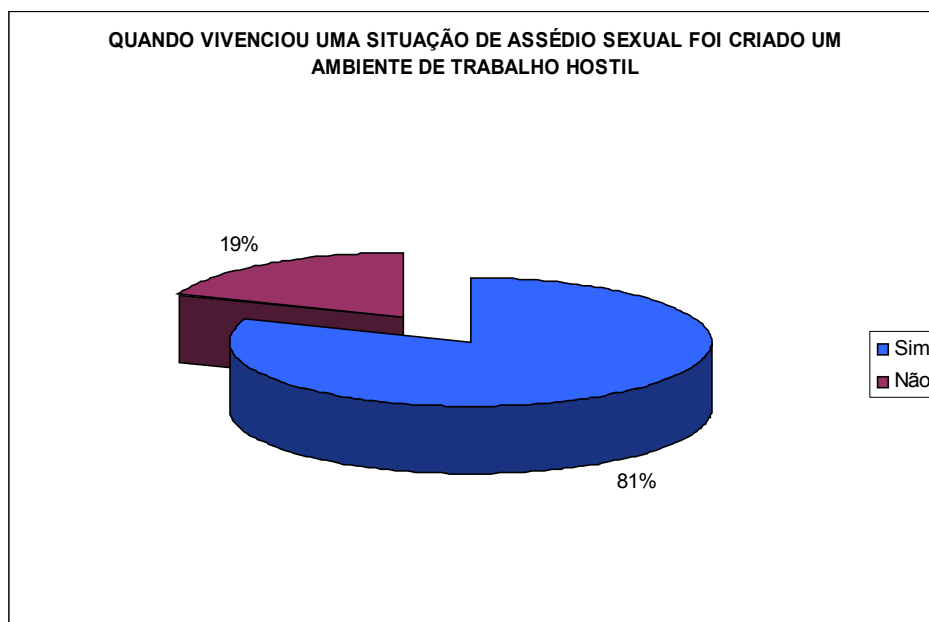
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE J



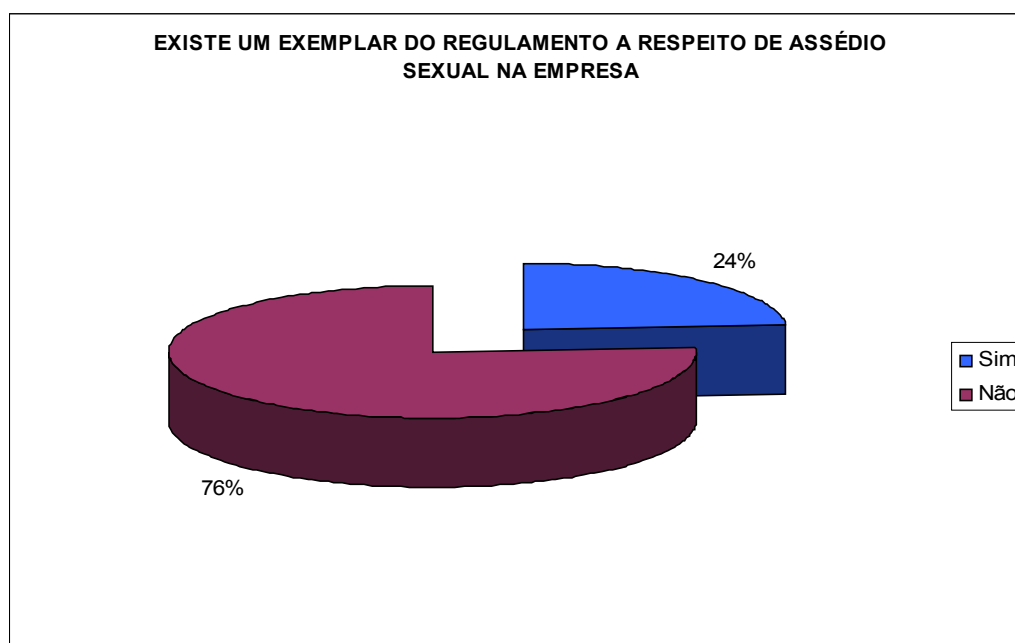
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE K



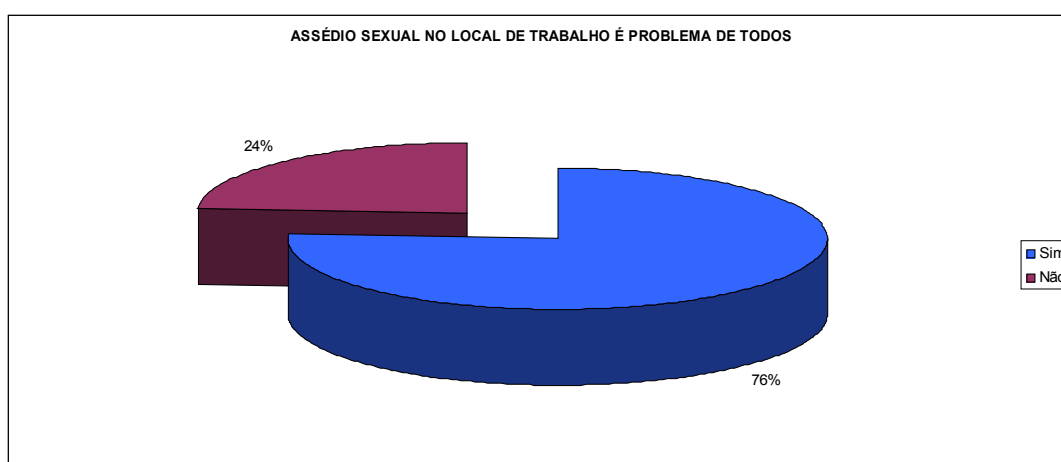
Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE L



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE M



Fonte: PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.